

## VERBALE DI INCONTRO E ACCORDO

Torino, 31 luglio 2024

presso la sede ARCOSERVIZI di Strada del Meisino 19 – Torino

tra

la Direzione Aziendale, rappresentata dal Direttore Operativo Dott.sa Claudia Cattaneo,

e

La R.S.A di ARCOSERVIZI S.p.A. nella persona dei Sigg.ri Eida Chiaramello, Federico Traverso e Dario Dell'Atti e Monica Di Fiore, assistiti da Fabrizio Nicoletti della FILCAMS CGIL e Matteo Rossi e Fabio Dore della FISASCAT CISL.

premessò

- che le parti si sono incontrate più volte e precisamente in data 03/04/2024 e, successivamente all'Assemblea con i lavoratori, nuovamente in data 17/06/24, e 01/07/2024 per le valutazioni relative al nuovo accordo di secondo livello, ma che non si è ancora giunti ad una proposta definitiva, sia per la parte "normativa" della piattaforma, sia per la parte "economica" legata all'erogazione del PDR e all'eventuale piano welfare.
- Che le parti stanno valutando, in merito al PDR, l'inserimento di ulteriori indicatori, da aggiungere al MOL (Margine Operativo Lordo), già in uso a partire dal 2010 nei contratti integrativi;
- Che le parti ritengono opportuno inserire nuove politiche di welfare e strumenti innovativi di incentivazione, volti all'incremento del benessere personale e familiare e a sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori;
- Che nonostante la volontà delle parti ad oggi tali innovazioni e modifiche al contratto integrativo non sono ancora state pienamente condivise con la base dei lavoratori.
- Che, si è quindi concordemente deciso di procedere per l'anno 2024 alla stipula di un accordo integrativo annuale, così come previsto all'art. 12 del Ccnl Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi applicato, con validità transitoria per l'anno 2024 e termine per la parte economica al 31/12/2024.

si concorda quanto segue

### I. POLITICHE PER IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI SOCIALI E DI LAVORO

#### 1) Politica della formazione continua

Le parti riconoscono la rilevanza strategica degli investimenti in attività formative destinate ai lavoratori anche in chiave di ricambio generazionale, e per favorire la crescita professionale dei lavoratori, migliorando al contempo l'efficienza e la qualità del servizio offerto dall'azienda. L'attività formativa verrà programmata annualmente attraverso un Piano della Formazione, tale programmazione sarà oggetto di informazione e confronto con le OO.SS. e le RSA.

Claudia Cattaneo  
Eida Chiaramello  
Dario Dell'Atti  
Monica Di Fiore



Si concorda inoltre di mantenere l'attuale elevato livello di attenzione sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, della tutela ambientale, della tutela della legalità e della prevenzione dei reati, della formazione dei giovani e della sostenibilità complessiva dell'attività aziendale.

**2) Tutela da evento socialmente lesivo**

La tutela dei lavoratori da eventi socialmente lesivi, con particolare riferimento alle molestie sessuali o a forme di mobbing subite, è garantita ed è esercitata attraverso il recepimento di quanto previsto nella SEZIONE SECONDA – TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA del CCNL vigente ed applicato.

Le Parti si impegnano a promuovere iniziative volte a prevenire e a contrastare la violenza contro le donne e di genere e le molestie nei luoghi di lavoro.

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali comunali, da Case Rifugio o da centri antiviolenza hanno diritto ad un congedo non retribuito fino a tre mesi, fruibile anche a giorni o ad ore, fruibile nell'arco temporale di 3 anni (ex art. 24 del D.Lgs. 80/2015).

**II. SISTEMA DI WELFARE AZIENDALE**

**3) ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Al lavoratori sono concesse, nel limite del 50% di quanto maturato ed accantonato, ed in presenza dei requisiti di anzianità previsti dalla legge, anticipazioni sul TFR, oltre che nelle ipotesi e nei termini di legge, anche nelle ipotesi sotto riportate:

- Acquisto, ampliamento e ristrutturazione della prima casa di abitazione, per sé o per i figli
- Spese mediche per il dipendente, coniuge (non legalmente separato/divorziato) e/o figli
- Acquisto di un'autovettura per i diversamente abili
- Spese funerarie

Tutte le spese devono essere certificate con presentazione di regolare fattura o altro documento contabile.

**4) BUONO PASTO**

In caso di incremento della quota detassabile del Buono Pasto elettronico, l'Azienda si rende disponibile a valutare la sostenibilità economica di eventuali incrementi di valore del buono pasto medesimo, oggi ammontante ad euro €. 8,00.

**5) EROGAZIONE WELFARE UNA TANTUM**

Si conviene di erogare entro la retribuzione del mese di settembre 2025 un Voucher Welfare, disponibile per acquisire Beni, Opere e Servizi di cui all'art. 51 del TUIR, di euro 400,00 riferito al livello 2° del Ccnl applicato, da riparametrare al livello di inquadramento dei lavoratori nel momento dell'erogazione.

In caso di rapporto di lavoro part time, tale valore sarà riparametrato in modo proporzionale all'orario di lavoro. In caso di assunzione in corso del 2024 il valore sarà riparametrato ai mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno di riferimento. La frazione di mese superiore ai 15 giorni è considerata mese intero.

Tale valore in Beni, Opere e Servizi di cui all'art. 51 del TUIR attribuito ai dipendenti non costituisce reddito ai sensi di quanto previsto dall'Art. 51 del TUIR ed è escluso dal calcolo della retribuzione spettante per gli istituti di legge e/o contratto collettivo e/o individuale.

Claudio Ciriani  
Roberto Chiosso  
Paolo Ferrero

  


Per il dettaglio della Tipologia di Servizi Welfare, si rimanda all'allegato A) del presente accordo.

Attualmente, in mancanza dell'utilizzo di apposita piattaforma, la fruizione sarà possibile a scelta del lavoratore per una sola delle voci indicate nel rispetto della normativa fiscale vigente in materia nel momento in cui tale valore sarà reso disponibile.

L'Azienda non garantisce il mantenimento dei Servizi Welfare dell'allegato sopra citato, in particolare nel caso in cui l'eventuale cambiamento delle norme fiscali dovesse provocare delle modifiche nel trattamento di un particolare benefit.

Per le spese a rimborso, sarà cura del dipendente beneficiario produrre apposita autodichiarazione attestante la spesa e conservare copia originale di tutta la documentazione presentata poiché relativa ad atti amministrativi che devono essere resi disponibili in caso di verifica da parte dei competenti organi ispettivi.

Si ricorda che le spese di cui si è percepito il rimborso e/o le opere, i beni ed i servizi di cui si è usufruito non sono detraibili/deducibili ai fini della dichiarazione dei redditi del singolo dipendente, laddove sia previsto dalla normativa di volta in volta applicabile.

### III. PREMIO DI RISULTATO

Nell'ambito di un sistema di relazioni industriali che valorizzi l'apporto e l'impegno dei lavoratori tutti, e in attuazione dell'art. 12 titolo II° del CCNL e del Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993, si concorda la definizione di un *premio di risultato*, strettamente correlato al raggiungimento dell'obiettivo concordato di incremento della redditività. Il premio altrimenti denominato per obiettivi è direttamente e sistematicamente correlato agli incrementi di redditività, e pertanto l'eventuale erogazione ne costituisce salario variabile.

Le parti convengono che il parametro di redditività realisticamente raggiungibile sia fissato nel valore del "Margine Operativo Lordo" che viene stabilito mediante la redazione del Budget di previsione.

Si conferma pertanto che il premio per obiettivi, la cui erogazione viene effettuata a consuntivo in base al raggiungimento degli obiettivi concordati e qui di seguito esposti, ha caratteristiche proprie e diverse rispetto a tutti gli altri elementi della retribuzione.

Il premio di risultato è determinato nel modo seguente:

Nell'apposita tabella dei parametri ALLEGATO B) "tab-redd" viene indicato quale parametro di redditività il Margine Operativo Lordo (MOL). Si prevede che tale parametro possa avere, a seconda degli effettivi risultati, uno scostamento rispetto al Budget della società massimo del +25 % e minimo del -25%.

Nella medesima tabella, direttamente legato al parametro di redditività, viene indicato l'ammontare del premio, che si concorda possa avere, a seconda degli effettivi risultati, un importo massimo di euro 700,00 (a fronte di un risultato del MO di uguale o superiore al +10% rispetto al Budget) ed un minimo di euro 300,00 (a fronte di un risultato del MO di -25% rispetto al Budget). Per i risultati intermedi si rimanda all'apposita tabella. A fronte del raggiungimento del risultato di Budget, il premio si attesta ad euro 500,00 (rapportato al 2° livello contrattuale).

#### A) Redditività.

- 1) quale parametro di redditività, si conviene di prendere a riferimento il Margine Operativo previsto nel Budget annuale della società.

Per *Margine Operativo Lordo* si intende:

Claudio Ciranni  
Elio Chianelli  
Paolo Ferrero



	valore della produzione
dedotto il	totale dei costi variabili
dedotto il	totale dei costi fissi
dedotto il	totale costi del Personale
=	Margine Operativo Lordo

2) L'obiettivo di Budget relativamente al Margine Operativo Lordo per l'anno 2024 è stato individuato nel valore di euro 1.347.000,00 e l'importo legato al parametro di redditività sarà come da allegata tabella ALLEGATO B) "tab-redd".

**B) Schema a Interruttore.**

Le parti concordano di istituire il cosiddetto schema ad interruttore che prevede che quando il valore del Margine Operativo Lordo scenda al di sotto di euro 1.010.250,00 non si procederà a nessuna erogazione relativa al premio di risultato. Si precisa inoltre che nessun importo a titolo di premio verrà erogato nel caso in raggiungimento di un risultato negativo di bilancio.

**C) Erogazione del Premio.**

c1) La quota di premio che verrà realizzata nell'anno 2024 è riferita al livello 2° del Ccnl applicato e verrà riparametrata al livello di inquadramento dei lavoratori nel momento dell'erogazione.

Essa verrà erogata in un'unica soluzione a consuntivo, previa verifica dei risultati raggiunti, indicativamente con la retribuzione del mese di Settembre dell'anno successivo a quello a cui il premio si riferisce.

In caso di ritardo nell'erogazione, dovuta alla congiuntura economico finanziaria, l'Azienda si impegna a comunicarlo alle RSA entro i 30 giorni precedenti.

c2) Il premio di risultato non verrà computato agli effetti del TFR e delle mensilità aggiuntive.

c3) Il premio di risultato verrà corrisposto ai dipendenti in forza al momento della sua erogazione e sarà correlato ai mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno di riferimento.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni è considerata mese intero.

Il premio non sarà corrisposto per i periodi di assenza e aspettativa non retribuite.

Per i lavoratori che lavorano con contratto part-time, l'ammontare del premio di risultato, dovrà essere commisurato all'orario di lavoro previsto da tale contratto.

Verrà altresì corrisposto ai dipendenti cessati, che hanno lavorato da 6 a 12 mesi nel corso dell'anno di riferimento, per tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati; la corrispondenza avverrà al momento della cessazione basandosi sull'importo rilevato come obiettivo dell'anno, fatto salvo il caso che il forecast non preveda l'erogazione del premio. In tale caso il premio, se in seguito verrà raggiunto, sarà erogato nel mese di ottobre dell'anno successivo.

c4) Si concorda che il premio di risultato potrà essere versato, dietro richiesta del singolo lavoratore, al FONDO di Previdenza Integrativa del lavoratore, e potrà godere del relativo trattamento fiscale.

Claudio Caracciolo  
 Aldo Scaramella  
 Francesco Lauria




IV. DECORRENZA E DURATA

La parte economica legata al premio di risultato avrà vigore per il solo anno 2024 e scadrà al 31 dicembre 2024, così come l'erogazione WELFARE una tantum prevista all'art. 5.

La parte normativa del contratto integrativo presente nel presente accordo o derivante da accordi precedenti, in mancanza di disdetta, troverà applicazione anche oltre la scadenza fino al suo rinnovo.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. ARCOSEVIZI S.P.A.

p. RSA

Claudio Canavesi  
Roberto Diorsavella  
PI Fiore Lorenzini

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

**FISASCAT - CISL**  
TONINO CANAVESE  
Via Madonna Cristina, 30 - 10126 TORINO  
Tel. 011-86.30.201  
Fax 011-86.20.881

**TIPOLOGIE SERVIZI WELFARE**  
**ALLEGATO AL "VERBALE DI ACCORDO INTEGRATIVO"**

BENEFICIARI DEL SERVIZIO WELFARE	TIPOLOGIE SERVIZI WELFARE
<b>In favore del Dipendente</b> Riferimento ed entro i limiti previsti art. 51 comma 3 TUIR e s.m.i.	Buoni di acquisto per beni e servizi Rimborso utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale Rimborso spese per gli interessi del mutuo relativo alla prima casa Rimborso spese per l'affitto della prima casa
<b>In favore del Dipendente e dei famigliari a carico</b> Riferimento art. 51 comma 2-lett. d bis TUIR e s.m.i.	Rimborso spese per acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale
<b>In favore dei famigliari a carico del Dipendente</b> Riferimento art. 51 comma 2-lett. f bis TUIR e s.m.i.	Rimborso rette di iscrizione ad asili nido, scuole materne, primarie, secondarie, università e master Rimborso testì scolastici Rimborso costi per mense scolastiche
<b>In favore del Dipendente</b> Riferimento art. 10 comma 1-lett. e bis TUIR e s.m.i.	Versamenti integrativi al fondo pensione

## TAB-RED- ARCOSERVIZI

### DISTRIBUZIONE PREMIO DI RISULTATO

ANNO 2024	min	budget	max
	25%		25%
Redditività	1.010.250,00	1.347.000,00	1.683.750,00

### Margine Operativo Lordo a BUDGET

REDDITIVITA' 2024	
MARGINE OP LORDO	IMPORTO PREMIO
EURO	EURO
1.010.250,00	300,00
1.043.925,00	320,00
1.077.600,00	340,00
1.111.275,00	360,00
1.144.950,00	380,00
1.178.625,00	400,00
1.212.300,00	420,00
1.245.975,00	440,00
1.279.650,00	460,00
1.313.325,00	480,00
<b>1.347.000,00</b>	<b>500,00</b>
1.380.675,00	520,00
1.414.350,00	540,00
1.448.025,00	560,00
1.481.700,00	580,00
1.515.375,00	600,00
1.549.050,00	620,00
1.582.725,00	640,00
1.616.400,00	660,00
1.650.075,00	680,00
1.683.750,00	700,00