

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
Smart Working, Premio di risultato, Banca ore e Flexible benefit

In data 31 gennaio 2019 presso la sede di Mazars Tax & Advisory Srl STP (anche "MTA" o "Società") in Largo Augusto 8 si sono incontrati:

- per MTA il dott. Alberto Ascoli, con delega rilasciata dal legale rappresentante
 - per la FILCAMS-CGIL il Funzionario Francesco Signore (con delega rilasciata dal sindacato nazionale)
 - per la UILTUCS i Funzionari Bruno Pilo e Gabriella Dearca ~~(con delega rilasciata dal sindacato nazionale)~~
- congiuntamente "Parti"

P3
AA

Premessa

- i. Nel 2018 Mazars Italia Spa, tramite accordi integrativi aziendali, ha istituito alcuni programmi di flessibilità e welfare aziendale ed un nuovo premio di risultato (Smart Working, Premio di Risultato, Banca Ore, Flexible Benefit).
- ii. In considerazione dei risultati positivi raggiunti con i progetti sopra citati, è intenzione di estendere gli stessi a tutte le società facenti parte del gruppo a cui Mazars Italia SpA appartiene ("Mazars").
- iii. Tutto ciò premesso, MTA, in quanto società facente parte del gruppo Mazars, intende anch'essa adottare la politica di investimenti volta al miglioramento del clima aziendale ed all'ottimizzazione delle forme di benessere, anche considerando le agevolazioni fiscali e previdenziali previste dalla normativa vigente in materia.
- iv. Le Parti, dopo ampia discussione, concordano quanto segue.

A) SMART WORKING

L'art. 18 della legge L. 81/2017 ha definito lo Smart Working come *"modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva"*.

Questa modalità di lavoro può determinare vantaggi per l'azienda (aumenti di produttività) e per i lavoratori (benefici su costi e tempi di spostamento casa-lavoro) e un impatto positivo sull'ambiente (riduzione delle emissioni di Co2 e Pm10, del traffico, dei consumi energetici).

7/3

AA AS [signature]

In applicazione della legge citata e nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute dei luoghi di lavoro, dello Statuto dei Lavoratori e di tutte le leggi speciali e della contrattazione collettiva che regolamentano ogni aspetto del rapporto di lavoro tra la Società ed i propri dipendenti, le Parti con il presente Accordo - richiamando il Regolamento qui allegato che ne costituisce parte integrante - intendono disciplinare gli aspetti peculiari che caratterizzano l'attuazione di tale progetto in azienda.

- 1) Il progetto di Smart Working in MTA ha per oggetto una forma flessibile di lavoro consistente nello svolgimento - da parte dei Dipendenti che vorranno aderire - della prestazione lavorativa per 2 giorni alla settimana dal lunedì al venerdì - che saranno concordati di volta in volta tra Dipendente e Società - in luogo diverso dalla sede di lavoro, avvalendosi degli strumenti informatici messi a disposizione dalla Società.
- 2) Lo Smart Working non implica variazioni alla posizione del Dipendente che vi aderisce all'interno dell'organizzazione aziendale.
- 3) Dopo aver effettuato un'attenta valutazione dell'organico aziendale, le Parti hanno ritenuto che, fatta eccezione per gli stagisti, potranno aderire al progetto di Smart Working tutti i Dipendenti di MTA, sia lo staff tecnico che quello amministrativo, compresi quelli con contratto part-time e a tempo determinato.
- 4) Nel rispetto dei principi convenuti con il presente Accordo il tempo di lavoro in modalità Smart Working dovrà essere gestito nel rispetto di quanto previsto nel Regolamento aziendale e in ogni caso lo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà avvenire in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche di MTA.
- 5) Le Parti concordano che il luogo per lo svolgimento dell'attività in Smart Working dovrà essere diverso da quello di lavoro, liberamente scelto dal Dipendente, ma rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza. Sono esclusi i locali pubblici e aperti al pubblico, fatta eccezione per le strutture espressamente adibite al co-working che garantiscano adeguati livelli di riservatezza.
- 6) La Società dichiara di essere in regola con la normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs 81/08 e successive modifiche ed integrazioni; quest'ultima promuoverà attività di carattere formativo sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di Smart Working, sia riguardo al rispetto delle disposizioni contenute all'interno del Testo Unico citato in materia di tutela della salute nei luoghi di lavoro, affinché ogni lavoratore possa svolgere la prestazione lavorativa nel rispetto di quanto stabilito all'interno del presente Accordo e della normativa vigente.
- 7) L'accesso allo Smart Working sarà formalizzato tramite specifico accordo individuale sottoscritto dal lavoratore che costituirà, per le giornate in Smart Working, integrazione alla lettera di assunzione.
- 8) Per tutto quanto qui non espressamente disciplinato le Parti richiamano il Regolamento aziendale di Smart Working, che costituisce parte integrante del presente Accordo.

B) PREMIO DI RISULTATO

- 9) Con il presente Accordo le Parti intendono istituire altresì un Premio di Risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (derivanti e conseguenti anche dall'implementazione delle nuove modalità di lavoro come delineate al punto (A) che precede).

Destinatari del Premio saranno, fatta eccezione per gli stagisti, tutti i dipendenti di MTA - sia staff tecnico che amministrativo, compresi quelli con contratto part-time ed a tempo determinato - a condizione che abbiano superato il periodo di prova, che siano ancora in forza e non dimissionari alla data del 31 agosto 2019 e che ricevano una valutazione della performance così come meglio esplicitato al successivo punto 12.

- 10) Le Parti convengono sulla necessità di individuare degli indicatori/parametri che esprimano in maniera sintetica e coerente i principi di cui sopra; le caratteristiche essenziali e condivise degli indici assunti come base per la misurazione dei risultati aziendali vengono così espresse:

- avere una storicità di rilevazione
- essere di semplice e trasparente lettura
- essere direttamente influenzabile dai lavoratori interessati
- essere di facile determinazione e verifica.

- 11) Le Parti, pertanto, convengono che gli indicatori/parametri assunti per verificare il raggiungimento dell'incremento di produttività sono il fatturato e il margine operativo lordo ("MOL") e che i periodi di riferimento sono l'arco temporale compreso tra il 1° settembre 2018 ed il 30 giugno 2019, raffrontato con il medesimo periodo dell'anno precedente.

- 12) Dopo un'attenta valutazione le Parti stabiliscono come segue le modalità di calcolo del premio di risultato.

Al termine del periodo di riferimento verrà effettuato un confronto tra il fatturato ed il MOL registrati nel periodo 1.09.2017/30.06.2018 ed il fatturato ed il MOL registrati nel periodo 1.09.2018/30.06.2019.

I Dipendenti avranno diritto al premio solo nel caso in cui l'eventuale incremento degli indicatori sarà superiore al 5% per quanto riguarda il fatturato ed al 5% per quanto riguarda il MOL.

L'importo del Premio di risultato è stabilito in misura percentuale della retribuzione annua lorda fissa a seconda del ruolo del Dipendente (tabella I). I vari importi così determinati saranno poi moltiplicati per un valore predeterminato ("Moltiplicatore") dipendente dalla valutazione della *performance* del singolo Dipendente (tabella II), così come da policy aziendale attualmente in vigore ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

B

AA

G.D.

I) Importo dei premi sulla base degli incrementi degli indicatori e dei ruoli dei Dipendenti

Fatturato, MOL (incrementi del 2019 sul 2018)	Importo premio		
	STAFF TECNICO	STAFF AMMINISTRATIVO	% della RAL
> 5%	• <i>Senior Manager</i>	• <i>Dirigente</i>	< 25%
	• <i>Manager</i>	• <i>Quadro</i>	< 20%
	• <i>Senior</i>	• <i>1°-2° livello</i>	< 15%
	• <i>Assistant</i>	• <i>3°-4° livello</i>	< 10%

II) MOLTIPLICATORE x livello di performance

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	
Eccezionale	0,75-1
Supera le aspettative	0,5-0,75
Consistente	0,25-0,5
Sufficiente/Miglioramenti richiesti	0-0,25

- 13) In caso di instaurazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, il premio aziendale – se spettante - verrà attribuito in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese superiore ai 15 giorni.

C) OPZIONE FLEXIBLE BENEFIT

- 14) Alla luce di quanto esposto nelle premesse ed in considerazione delle agevolazioni fiscali e previdenziali previste dalla normativa vigente (in particolare, art. 51 TUIR, Circolare Agenzia delle Entrate 28/E del 15 giugno 2016, Circolare Agenzia delle Entrate 5/2018) e successive modifiche ed integrazioni le Parti concordano di istituire, in via sperimentale, un programma di flexible benefit alle condizioni e termini che seguono.
- 15) La Società entro il 12 luglio 2019 provvederà a comunicare individualmente a ciascun dipendente se e in quale misura avrà diritto alla corresponsione del Premio di risultato di cui al punto B) del presente Accordo.
- 16) Entro il 2 agosto 2019 il dipendente assegnatario del Premio di risultato - che ha percepito un reddito complessivo non superiore ad 80.000€ lordi nel 2018 - avrà la facoltà di scegliere, in alternativa alla liquidazione in contanti del premio stesso, di beneficiare di uno o più dei cd flexible benefit previsti dalle disposizioni vigenti (rif. Circolare Agenzia Entrate 28E/2016, Circolare Agenzia Entrate 5/2018, art. 51 TUIR) e presenti nell'apposita piattaforma on line messa a disposizione all'indirizzo che verrà comunicato ("Opzione flexible benefit").
- 17) In caso di mancata esplicitazione della scelta (da effettuarsi per iscritto, anche via email), resterà inteso che il dipendente avrà optato per la liquidazione in contanti del premio, che verrà così effettuata con il cedolino del mese di agosto 2019.

- 18) L'Opzione flexible benefit – esercitabile fino ad un importo massimo di 3.000€ lordi – comporterà un accredito da parte di MTA a favore del dipendente, oltre al valore corrispondente in tutto o in parte all'importo del Premio di risultato convertito, di un ulteriore importo pari al 10% di detto valore spendibile come flexible benefit.
- 19) In caso di cessazione del rapporto di lavoro tra MTA ed il dipendente beneficiario prima che quest'ultimo abbia utilizzato l'intero importo opzionato come benefit, l'eventuale importo residuo (non utilizzato) verrà liquidato nell'ultimo cedolino utile al netto dell'importo aggiuntivo di cui al punto precedente.
- 20) Al fine di non perdere il beneficio fiscale previsto dalla normativa vigente derivante dall'applicazione dell'aliquota agevolata del 10% per l'anno successivo, l'eventuale revoca dell'Opzione flexible benefit esercitata dal dipendente a favore della liquidazione in contanti del Premio di risultato al netto dell'importo aggiuntivo di cui al punto 18) potrà essere esercitata dall'interessato entro e non oltre il 20 dicembre 2019.
- 21) Il valore dell'importo opzionato come benefit dovrà essere utilizzato dal dipendente entro il 31 luglio 2020. L'eventuale importo residuo (non utilizzato) verrà liquidato nel cedolino di agosto 2020 al netto dell'importo aggiuntivo di cui al punto 18), applicando il regime fiscale previsto dalla normativa in vigore.

D) PIANO DI WELFARE AZIENDALE

- 22) MTA si è dichiarata disponibile ad istituire un piano di Welfare Aziendale che possa rispondere all'esigenza di conciliare tempi di vita e di lavoro e di creare servizi a sostegno dei lavoratori. In tale prospettiva le Parti hanno concordato che in via sperimentale, sempre relativamente al periodo di validità del presente Accordo, la Società procederà a farsi carico dei costi fino a concorrenza dell'importo dell'**abbonamento annuale sui mezzi pubblici urbani** nelle città in cui hanno sede gli uffici della Società presso i quali i Dipendenti prestano lavoro abitualmente, a condizione che venga consegnata copia della ricevuta d'acquisto effettuato nel corso del 2019.

E) BANCA ORE

- 23) Le Parti concordano sulla eccezionalità del lavoro straordinario, nel rispetto delle norme previste dal CCNL del Commercio.
- 24) Le Parti convengono inoltre di istituire, in via sperimentale, il meccanismo della Banca delle ore, secondo il quale ciascun dipendente interessato potrà convertire in permessi retribuiti le ore di lavoro straordinario effettuate e accantonate nella Banca ore. In ogni caso il lavoratore avrà diritto alla corresponsione delle maggiorazioni previste dal CCNL.
- 25) Le modalità di esercizio ed il funzionamento della Banca delle ore sono stabilite nello specifico Regolamento Banca Ore allegato al presente Accordo.

Il presente Accordo entra in vigore il 1° febbraio 2019 e avrà scadenza il 31 dicembre 2019.

Le Parti dichiarano che le pattuizioni contenute nel presente Accordo sono migliorative rispetto a quanto previsto dal CCNL del settore Terziario.

Il presente Accordo vale anche ai fini delle richieste di detassazione e di decontribuzione previste dalla Legge.

Il Presente Accordo vale per tutte le sedi ed uffici di MTA sul territorio nazionale (Milano, Roma, Torino).

LCS

Firme


3m16
Dea uhmilla

