

DIREZIONE AMMINISTRATIVA

Verbale di accordo sindacale sul premio di produttiva incentivante 2022 e sulla sua detassazione

Il giorno 11 del mese di Aprile dell'anno 2022, presso la sede amministrativa della Bari Multiservizi S.p.A. si sono riuniti:

Bari Multiservizi Spa, rappresentata dal presidente del c.d.a. e rappresentante legale pro tempore, Avv. Francesco Biga

E

FILCAMS CGIL, rappresentata da ANTONIO VENTRELLI in qualità di segretario
FISASCAT CISL, rappresentata da MICHELE FERRIGNI in qualità di segretario
UILTUCS UIL, rappresentata da MARCO DELL'ANNA in qualità di segretario

E

Le R.S.A. CGIL, CISL E UIL

PREMESSO CHE

- la legge di stabilità per l'anno 2016 (legge 28 dicembre 2015, n.208, commi 182-190) ha ripristinato l'agevolazione fiscale per i premi di produttività, prevedendo un beneficio di natura fiscale che insiste sul reddito da lavoro dipendente e, in particolare, sulle retribuzioni legate a premi di risultato o sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa;

- l'art. 1 comma 182 della sopra citata legge, così come modificato dalla L. 11 dicembre 2016, n. 231 (Legge di stabilità 2017) ha previsto che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000,00 euro lordi (al netto dei contributi previdenziali), i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili;

- che l'art. 1 comma 160, lettera d) della Legge di bilancio 2017 (legge 11 dicembre 2016, n. 232) prevede che la platea dei beneficiari della suddetta detassazione, così come individuati dall'art. 1, comma 186 della legge di Stabilità 2016 trovi applicazione con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme erogate a titolo di premio di risultato, ad euro 80.000,00;

- che il comma 187 dello stesso articolo prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81;

- che l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81 prevede che per contratti

DIREZIONE AMMINISTRATIVA

collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;

- che con circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'art. 1, commi 182, 189 e 190 della Legge n. 208/2015;

- che il decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 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 risultato di ammontare variabile;

- che l'articolo 5 del decreto interministeriale 25 marzo 2016 stabilisce che, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, i contratti collettivi devono essere depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto stesso;

- che l'articolo 5, comma 1 del decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 stabilisce che le disposizioni di cui all'art.1, commi 182-190, l.n. 208/2015 si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi;

- che con la circolare n. 5/E del 29 marzo 2018 l'Agenzia delle Entrate ha fornito una serie di chiarimenti sulla tassazione agevolata con imposta sostitutiva al 10% per i premi di risultato e le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa in favore di lavoratori del settore privato con redditi da lavoro dipendente.

Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue

1. Si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto interministeriale sopra richiamato e dalla normativa in materia di "detassazione" come in premessa citata;
2. saranno applicate le agevolazioni fiscali nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al decreto interministeriale del 25 marzo 2016, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori;
3. preso atto della volontà espressa dall'Organo amministrativo preordinata verso un indirizzo strategico di innalzamento dei livelli di produttività e di efficientamento dei costi, convengono di riproporre anche per l'anno 2022 un premio incentivante da erogare sotto forma di premio individuale ai dipendenti in forza alla data della sua erogazione dando particolare attenzione alle maestranze e all'apporto materiale alla

DIREZIONE AMMINISTRATIVA

contribuzione del fatturato aziendale;

4. il premio incentivante sarà differenziato per i tre comparti in relazione al peso che il fatturato prodotto nel singolo settore impatta con quello globale e del beneficio connesso al maggiore impegno profuso;
5. si sono individuati gli obiettivi, ragion per cui il premio sarà erogato in misura pari al 100% della somma messa a base di calcolo. Tale importo aumenterà in proporzione se gli obiettivi saranno superati. In tal caso entrambi i due settori (manutenzione e verde) percepiranno la maggiorazione derivante dal miglior risultato ottenuto da uno dei due settori. Ciò al fine di una maggior collaborazione e coesione tra i due settori produttivi. Di contro sarà diminuito in proporzione laddove l'obiettivo non sarà raggiunto entro la misura massima del 10% dell'obiettivo previsto. Al di sotto di questa soglia non sarà erogato alcun premio. Nella tabella sotto riportata gli obiettivi da raggiungere per settori:

Settore	Parametro	Premio per ore lavorate
Verde	Fatturato pari a € 2.971.000,00	€ 0,65
Manutenzione e decoro	n. rapporti eseguiti pari a: 8.000	€ 0,65

Data la particolarità del servizio, per il settore Custodia l'obiettivo dovrà essere raggiunto individualmente da ognuno dei dipendenti

Settore	Obiettivo	Premio per ore lavorate
Custodia	Effettuazione servizio su almeno 3 luoghi per una durata non inferiore a 2 mesi cadauno (rotazioni)	€ 0,30 con 3 rotazioni € 0,40 con 4 rotazioni
	Numero di ore ordinarie nell'anno: 1800	€ 0,50 con 5 rotazioni
	(entrambi gli obiettivi devono essere raggiunti)	€ 0,65 con 6 rotazioni

6. detti importi saranno, pertanto, assegnati ad ogni settore e corrisposti ai dipendenti in funzione delle ore effettive di lavoro effettuate tra ordinarie e straordinarie;
7. un ulteriore correttivo sarà applicato in funzione del raggiungimento del n. di **1755 ore ordinarie** per ogni dipendente. Tale monte ore viene preso a base prescindere dalla durata del rapporto di lavoro intercorso, quindi anche in caso di interruzioni a vario titolo, inizi e cessazioni nel corso dell'anno. Per cui, solo per chi avrà raggiunto un numero di ore ordinarie superiori o uguale a 1755, per ogni ora effettuata in più rispetto a tale limite, al dipendente sarà corrisposto un importo pari al doppio del premio previsto come nell'esempio sotto riportato.

DIREZIONE AMMINISTRATIVA

Ore lavorate	+ o - 1755	Premio orario	Premio per ore 1755	Premio ore + o - 1755	Premio in + o -	Premio totale
A	B	C	D	E	F	G
	(1755-A)		(A*C)	(B *C * 2)	(B * E)	(D + F)
1.900	145	0,65	€ 1.140,75	€ 1,30	€ 188,50	€ 1.329,25
1.600	155	0,65	€ 1.400,00	€ 1,30-	€ 201,50-	€ 838,50

Tale correttivo permetterà una maggior attenzione ai dipendenti che materialmente contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi con il loro apporto in termini di ore lavorate;

Per coloro che non avranno raggiunto il numero minimo di ore ordinarie di 1755 nell'anno percepiranno solo l'importo base così come nell'esempio sotto riportato.

Ore ordinarie	+ o - 1755	Premio ordinario	Bonus/malus	Ore straord.	Premio per ore straord.	Premio totale
A	B	C	D	E	F	G
	(1755-A)	(A*0,65)	(B*1,3)		(E *0,65)	(C -D + F)
1.700	-55	1.105	€ -71,50	200	€ 130,00	€ 1.163,50

Tale correttivo permetterà una maggior attenzione ai dipendenti che garantiscono la loro presenze in azienda nelle ore ordinarie di attività;

8. I capi settore e i capo reparto dei tre centri di costo (Verde, Manutenzione e Custodia) percepiranno un premio pari a quello stabilito come massimo attribuito ai tre settori (base € 0,65/hh) maggiorato del 15% al raggiungimento degli obiettivi del proprio settore di competenza o di 90 rotazioni per il settore custodia;
9. gli impiegati amministrativi percepiranno un premio pari a quello stabilito come massimo attribuito ai tre settori (importo base € 0,65/hh) solo se tutti e tre i settori raggiungeranno gli obiettivi anche minimi (si intenderà raggiunto l'obiettivo per il settore custodia se almeno il 50% dei custodi avrà percepito il premio) e sarà così combinato: € 0,30/hh legato al raggiungimento degli obiettivi dei 3 settori come sopra individuato e € 0,35/hh al raggiungimento di ulteriore specifico obiettivo individuato e comunicato dal Direttore Amministrativo ai destinatari con nota individuale e/o settoriale ; a ciò si andrà ad aggiungere: a) Direttore Amministrativo premio pari a quello stabilito come massimo attribuito ai tre settori (base € 0,65/hh) avuto riguardo delle ore lavorate rilevabili dalle timbrature maggiorate di numero di ore forfettarie mensili non rilevabili meccanicamente stabilite in 20h/mese oltre lo 1,00% del premio totale corrisposto alla platea degli interessati; b) quadri maggiorato del 15% come per capisettore e capireparto;

DIREZIONE AMMINISTRATIVA

10. di contro, si stabilisce che, per i dipendenti che fossero raggiunti da sanzioni disciplinari fino a 2 giorni, il premio conseguito (in relazione alla loro posizione individuale) verrà ridotto nella misura del 50%. Oltre tale misure il dipendente non avrà diritto ad alcuna premialità; Una decurtazione del 50% sarà applicata a coloro che durante l'anno avranno provocato danni materiali e/o ammanchi (anche se subiti) a mezzi ed attrezzature in dotazione; in questa ultima ipotesi, la società si riserva la facoltà di non applicazione della penalizzazione sulla scorta del numero e dell'entità dei danni subiti nell'anno ;
11. l'intento di questa iniziativa valida esclusivamente per l'anno 2022 (e la sua eventuale riproposizione per il futuro sarà valutata eventualmente e in via unilaterale dall'organo amministrativo all'esito positivo della presente iniziativa e in relazione ai dati previsionali e allo stato di salute dell'azienda, previa in ogni caso assenza di eccezioni del socio) è quello di far comprendere a tutti i dipendenti, l'importanza che il consiglio annette verso la forza lavoro e l'esigenza dell'azienda di riuscire ad ottenere dai lavoratori tutti un apporto perequato;
12. sicché i criteri così individuati hanno l'esclusivo fine di far rendere conto a ciascun dipendente che la società confida sulla forza di ognuno di essi e ha riguardo in modo oggettivo e proporzionato di come ognuno affronta i propri doveri senza alcuna correzione soggettiva. Così allo stesso tempo da rendere atto a coloro che riescono nell'intento alluso e cercare di coinvolgere coloro che non sempre vi riescono;
13. danno, infine, atto che, laddove il mancato raggiungimento degli obiettivi nei termini su esposti, anche dovuti a fattori che esulino dall'impegno dei lavoratori, abbiano, comunque, portato a risultati positivi in termini di utile aziendale, ogni somma che possa essere corrisposta ai dipendenti è da considerarsi come quota del premio incentivante convenuto;
14. concluso il periodo di riferimento previsto, e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, verrà data ai lavoratori informazione scritta sulle risultanze del premio;
15. le voci retributive erogate a titolo di premio dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva del 10% troverà applicazione nei limiti previsti dalla normativa vigente per ciascun anno di imposta;
16. le parti stipulanti dichiarano che il presente accordo è totalmente conforme alle finalità delle disposizioni di legge *ut supra* richiamate;
17. le parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente o il limite massimo dell'importo detassabile, le somme indicate nella premesse devono intendersi automaticamente adeguate;
18. il presente accordo sarà depositato per via telematica entro 30 giorni dalla

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

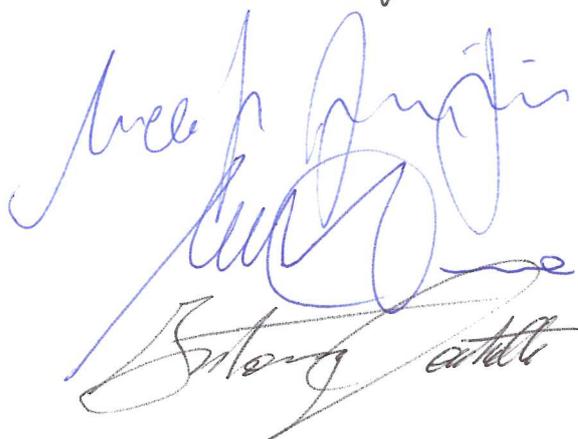
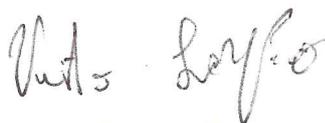
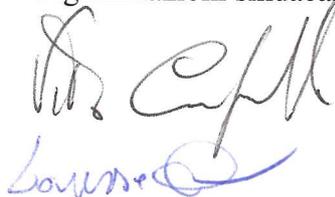
DIREZIONE AMMINISTRATIVA

sottoscrizione alla ITL di Bari a cura della parte datoriale, nei termini e con le modalità previste dall'art. 5 del DM 25 marzo 2016 utilizzando il modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 4274 del 22 luglio 2016 ed in questo modo il datore di lavoro dichiarerà la conformità dell'accordo ai principi fissati dall'art. 1, commi 182 – 190 della Legge di stabilità 2016 ed alle disposizioni del decreto interministeriale 25 marzo 2016;

19. le parti concordano che il presente accordo ha validità per il premio di Risultato relativo al periodo d'imposta 2022.

Letto, concordato e sottoscritto

Organizzazioni sindacali



Bari Multiservizi S.p.A.

Presidente CdA

Avv. Francesco Biga

