

Verbale di accordo sindacale sul premio di produttiva incentivante 2018 e sulla sua detassazione

Il giorno ²⁹ del mese di Giugno dell'anno 2018, 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 BARBARA NEGLIA 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

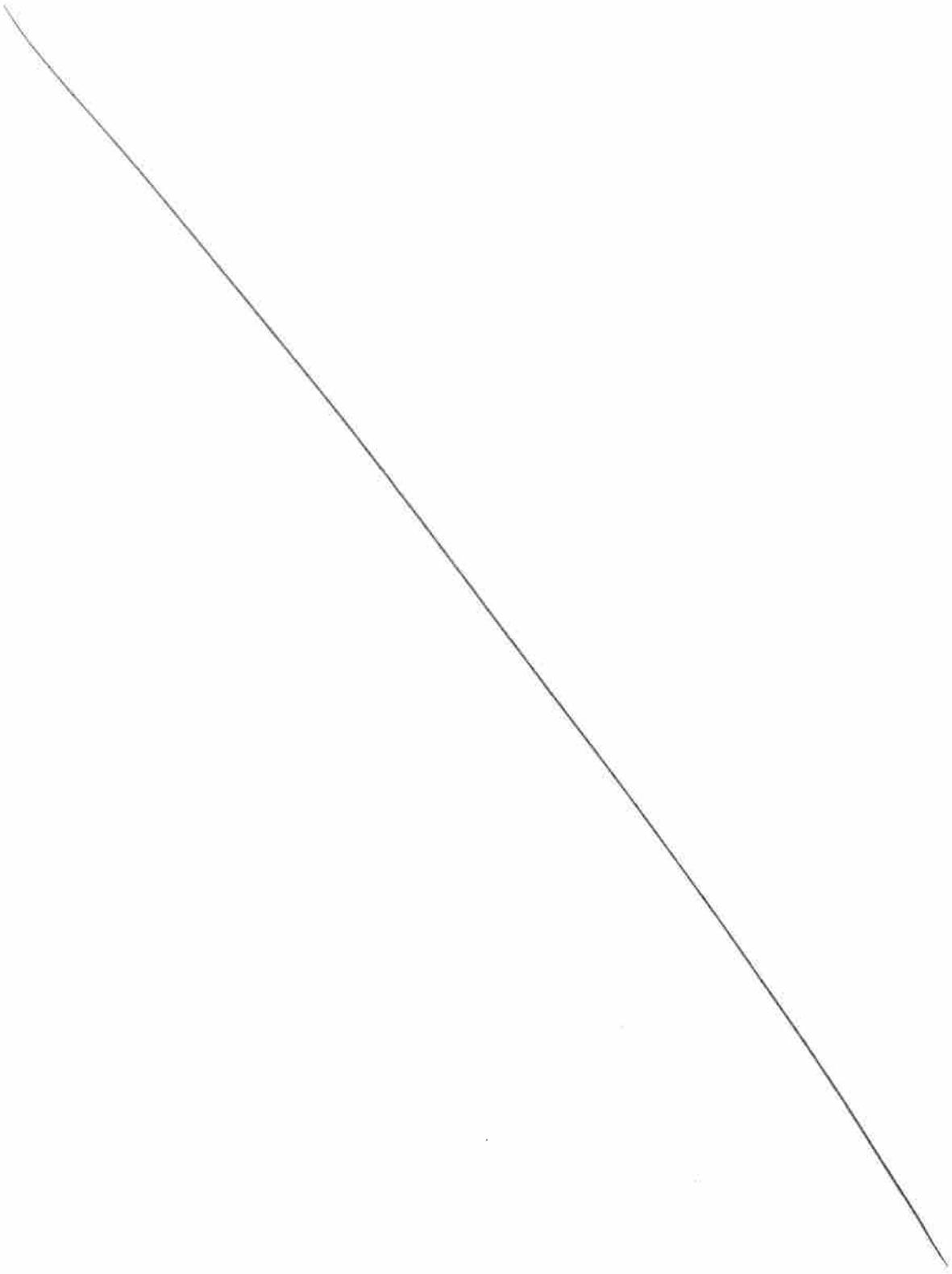
Le R.S.A. CGIL, CISL E UIL

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



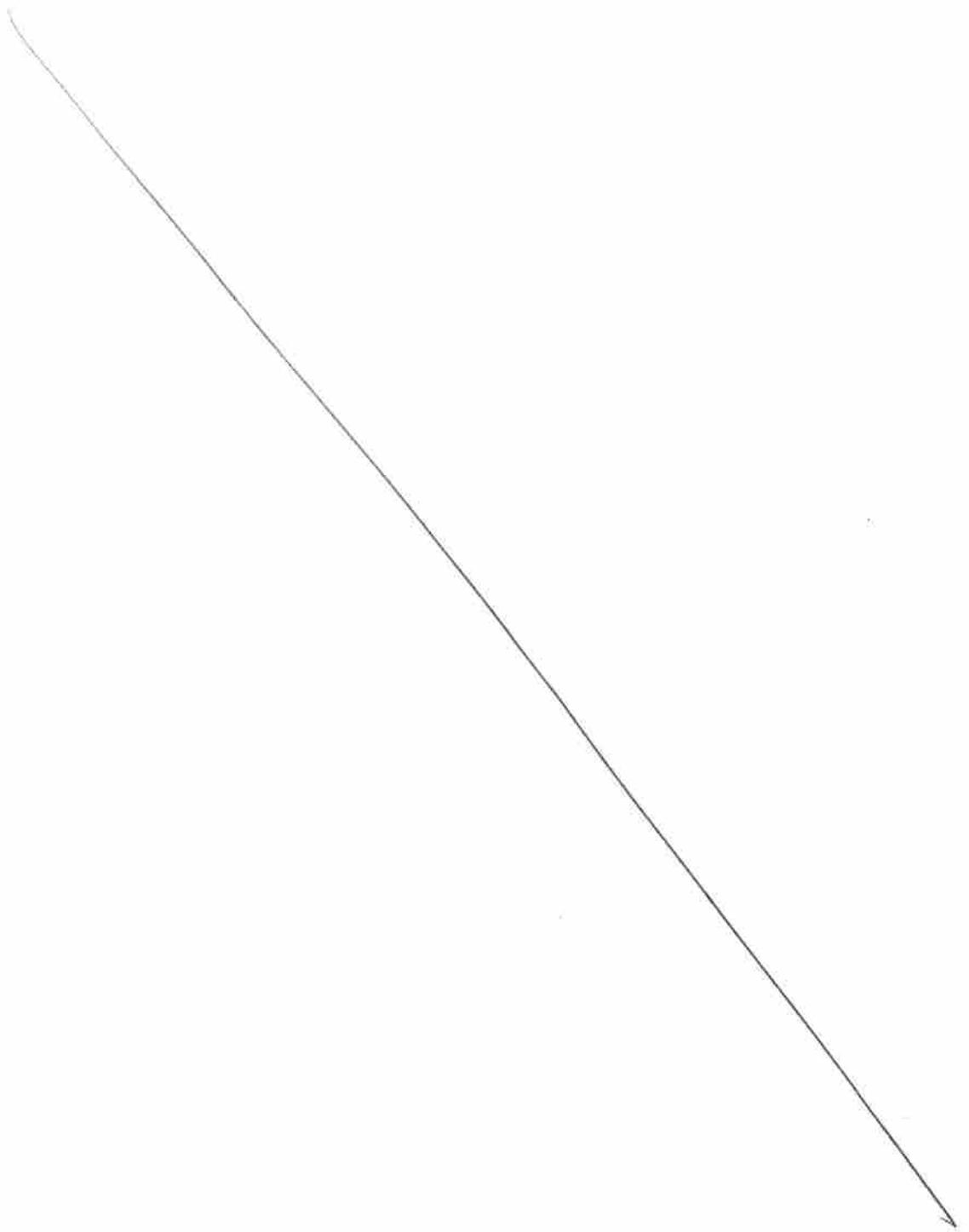
80.000,00;

- 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 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

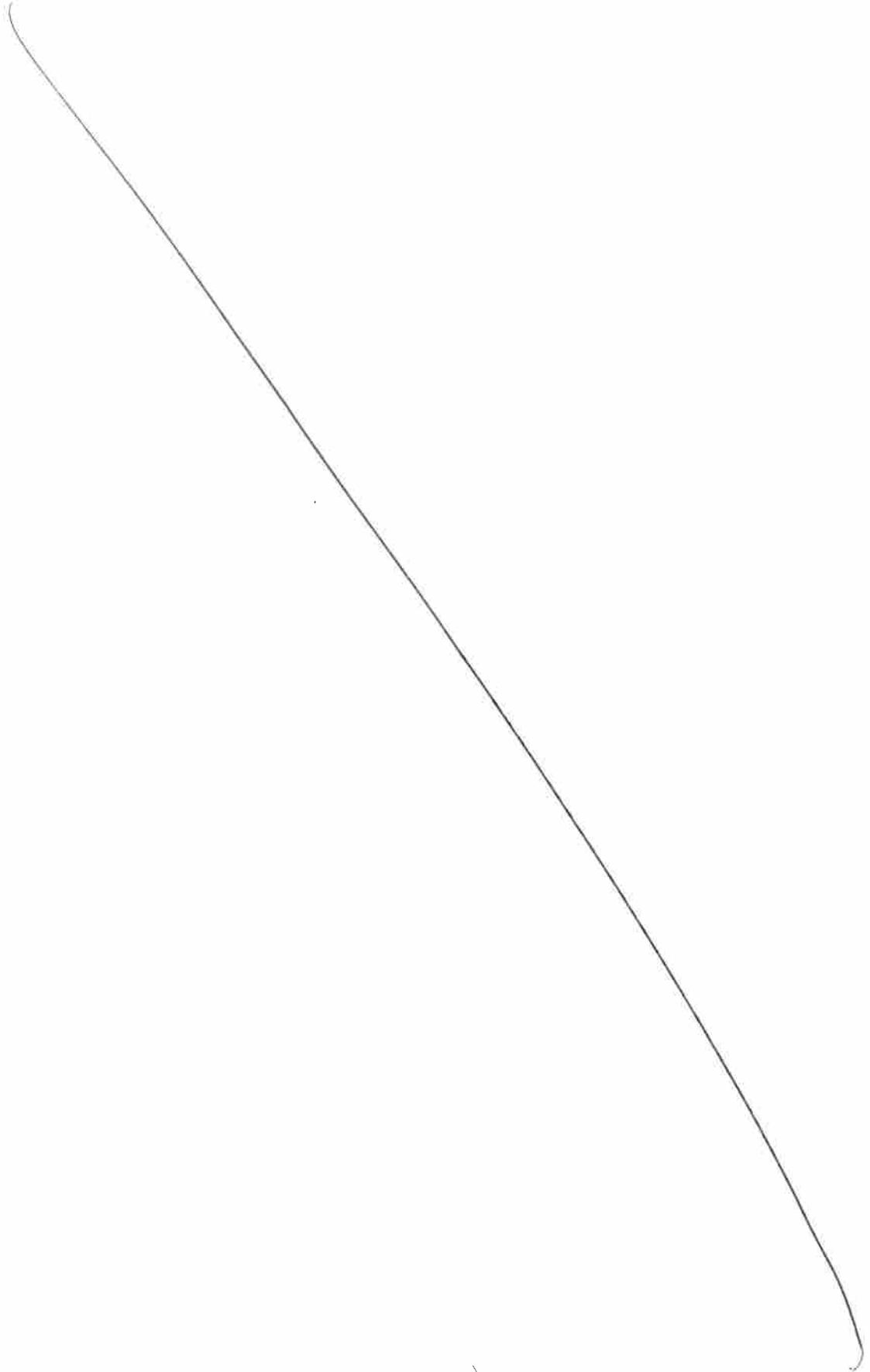
1. Si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto interministeriale sopra richiamato e dalla normativa in materia di "detassazione"





- 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 2018 un premio incentivante da erogare sotto forma di premio individuale ai dipendenti dando particolare attenzione alle maestranze e all'apporto materiale alla 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 tre livelli di obiettivi, ragion per cui il premio sarà erogato in misura massima al raggiungimento del primo livello (quello auspicato) o del 50% in caso di raggiungimento del secondo livello e del 25% per il terzo (minimo) secondo questo schema sotto riportato. Nell'ultima colonna un esempio di importo del premio per ogni ora di lavoro effettuata dal dipendente.

Settore Verde	Fatturato	Premio Settore	Importo premio orario Premio settore / ore di lavoro del settore
	3.087.000,00	40.000,00	40.000 / 80.000 = 0,50
	2.987.000,00	20.000,00	20.000 / 80.000 = 0,25
	2.700.000,00	10.000,00	10.000 / 80.000 = 0,125
Manutenzione e decoro	n. rapporti eseguiti		
	100%	30.000,00	30.000 / 75.000 = 0,40
	90%	15.000,00	15.000 / 75.000 = 0,20
	80%	7.500,00	7.500 / 75.000 = 0,10
Custodia	Fatturato/ore lavorate		
	€ 22,00	15.000,00	15.000 / 75.000 = 0,20
	€ 21,00	7.500,00	7.500 / 75.000 = 0,10



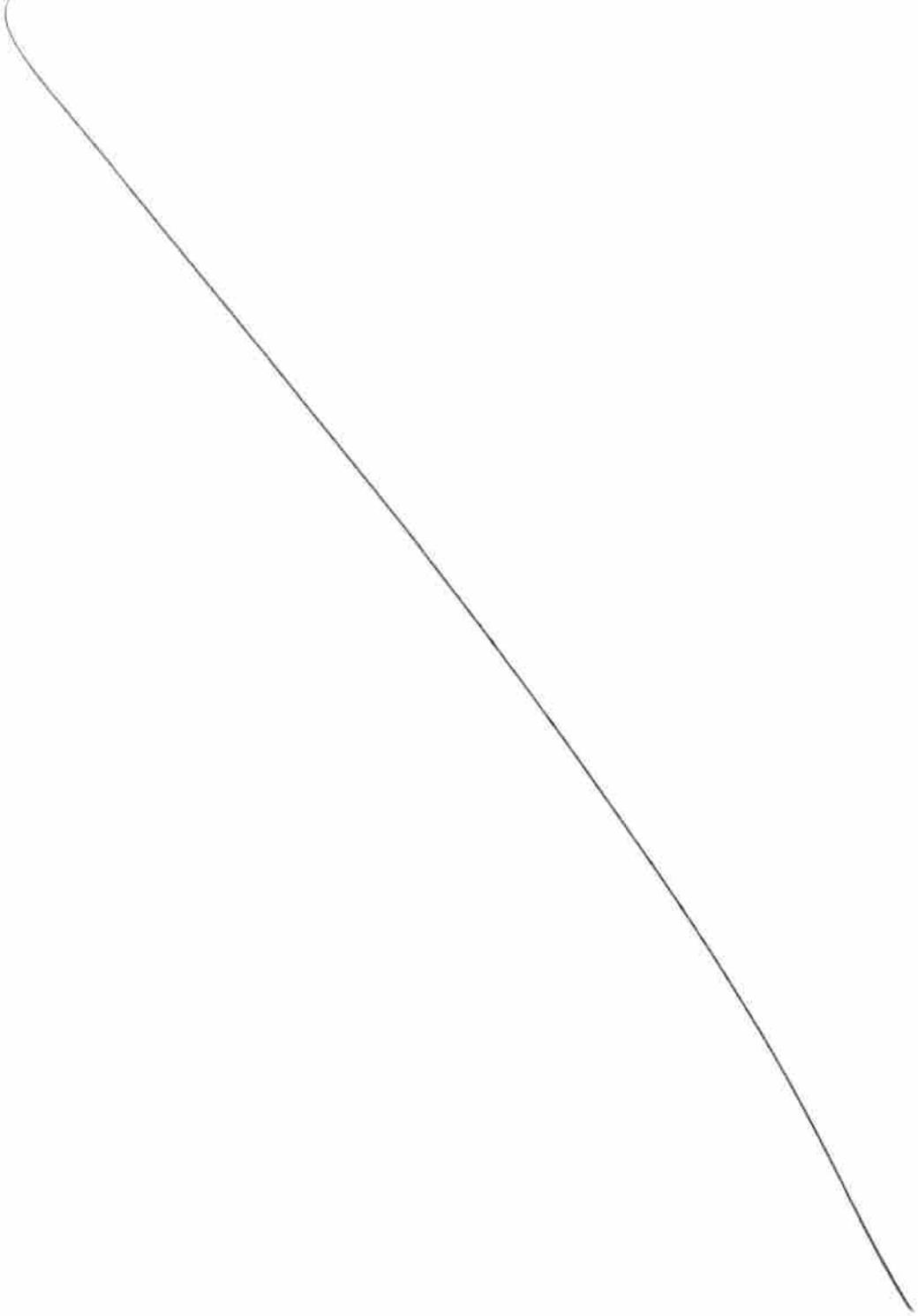
	€ 20,00	3.750,00	$3.750 / 75.000 = 0,05$

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 ore 1.755 annue per ogni dipendente. Per cui, per ogni ora effettuata in più o in meno rispetto a tale limite, al dipendente sarà corrisposto o detratto un importo pari al doppio del premio previsto come nell'esempio sotto riportato.

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)		(1755*C)	(C * 2)	(B * E)	(D + F)
1.900	145	0,50	€ 877,50	€ 1,00	€ 145,00	€ 1.022,50
1.600	155	0,50	€ 877,50	€ 1,00-	€ 155,00-	€ 722,50

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

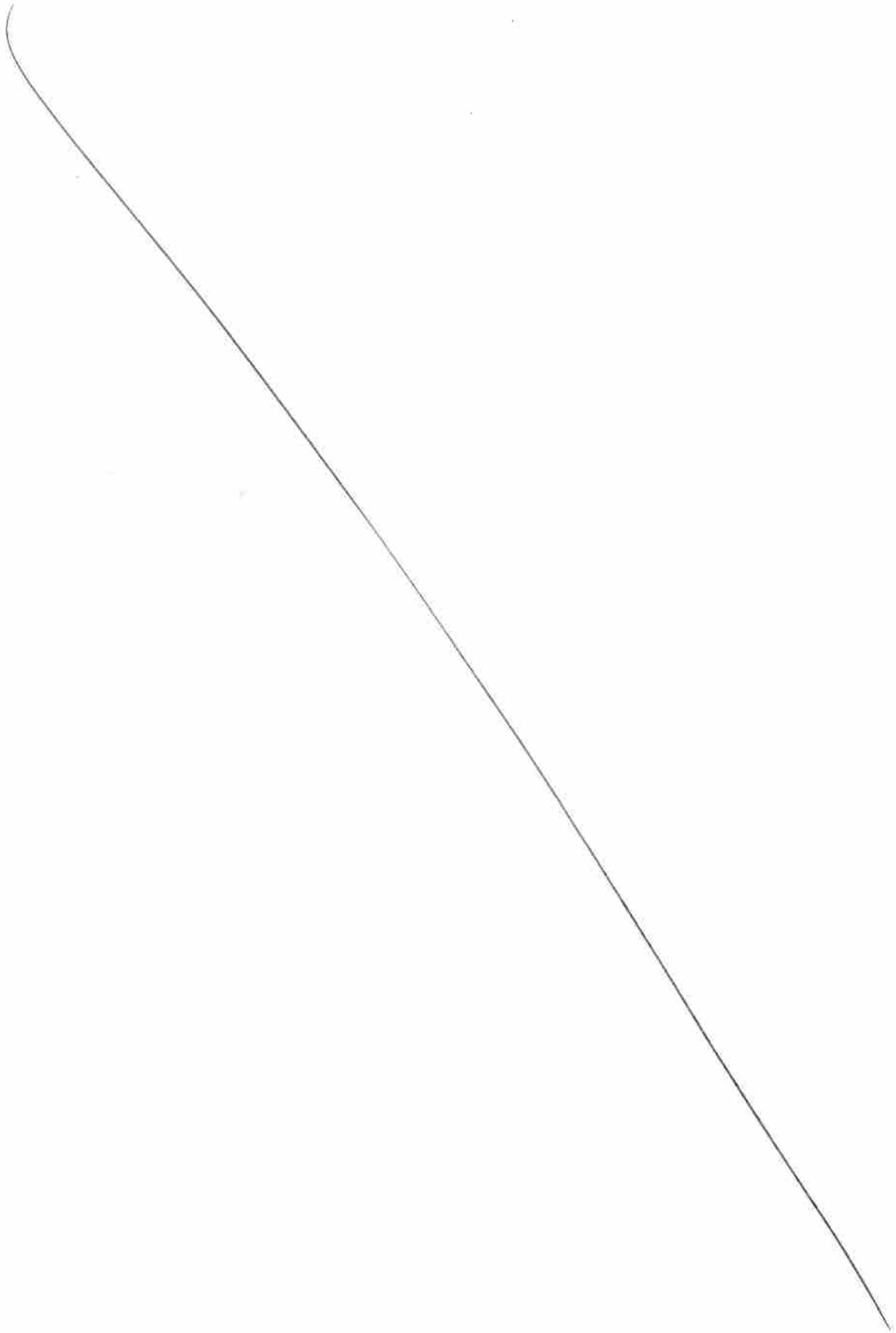
8. gli impiegati amministrativi e gli altri dipendenti legati alla struttura percepiranno € 200,00 cad. solo se tutti e tre i settori raggiungeranno gli obiettivi anche minimi e anche detto importo sarà oggetto della perequazione oraria sopra applicata;
9. di contro, si stabilisce che, per i dipendenti che fossero raggiunti da sanzioni disciplinari fino a 2 giorni, il premio conseguito (in relazione alla loro posizione individuale) verrà ridotto nella misura del 20%, mentre per i provvedimenti disciplinari con giorni di sospensione da 3 e fino a 4 la riduzione sarà del 50%. Oltre tale misure il dipendente non avrà diritto ad alcuna premialità. Tale disposizione non troverà applicazione per le sanzioni disciplinari irrogate per il fatti del 19.3.2018 giacchè la società ne ha avuto riguardo nell'erogazione unilaterale da parte della società dell'aliquota di premio per l'esercizio 2017.;
10. l'intento di questa iniziativa valida esclusivamente per l'anno 2018 (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;

11. sicchè 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;
12. 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;
13. 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;
14. 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;
15. le parti stipulanti dichiarano che il presente accordo è totalmente conforme alle finalità delle disposizioni di legge *ut supra* richiamate;
16. 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;
17. il presente accordo sarà depositato per via telematica entro 30 giorni dalla 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;

18. le parti concordano che il presente accordo ha validità per il premio di Risultato relativo al periodo d'imposta 2018.

Letto, concordato e sottoscritto

Organizzazioni sindacali



Bari Multiservizi S.p.A.

Presidente CdA

Avv. Francesco Biga



R.S.A.
