

Accordo in materia di detassazione Premio Produttività per i dipendenti


Accordo aziendale – Promocamera Sassari/ UILTUCS SASSARI

VERBALE COLLETTIVO AZIENDALE

Addì, 14 Giugno 2017 presso la sede di Promocamera, via Predda Niedda n. 18 in Sassari, Promocamera rappresentata dalla Presidente Sig.ra Maria Amelia Lai e la Uiltucs - UIL rappresentata dal Sig. Giampiero Manai,

VISTI

- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (di seguito Legge di Stabilità 2016), così come modificato dalla Legge 11 dicembre 2016 n. 232;
- l'art.1, comma 160 della Legge 11 dicembre 2016 n. 232, che modifica il comma 189, della Legge di Stabilità 2016 ed il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 4.000 euro lordi per le aziende che coinvolgono pariteticamente i dipendenti nell'organizzazione del lavoro, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
- l'art.1, comma 160 della Legge 11 dicembre 2016 n. 232, che modifica il comma 186, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che le disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione, a euro 80.000;
- l'art.1, comma 187, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che disciplina le modalità applicative delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 182-190, della Legge di Stabilità 2016;



- la circolare dell'Agenzia delle Entrate redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/E "Premi di risultato e welfare aziendale - articolo 1, commi 182 e 190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)";
- l'art. 51, del Decreto Legislativo 81/2015, il quale 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;
- gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle Imposte sui Redditi - TUIR";

Premesso che:

- è intenzione delle parti stipulanti, tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali, sottoscrivere un accordo che venga a regolamentare i profili retributivi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività così come richiesto dal citato Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, e che permetta ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla norma di poter accedere al cosiddetto regime della “detassazione” sulle voci retributive erogate nell’ambito del “Premio di produttività”;
- le parti ritengono che il “premio di produttività” di cui sopra, sia da attribuire mediante l’applicazione di un sistema di valutazione che si basi su una logica di consequenzialità tra programmazione, attività realizzate, contributo prestato da ciascun dipendente e attribuzione della gratifica;
- le parti convengono che il documento per costruire il modello è, necessariamente, il programma di promozione economica, documento di programmazione nel quale vengono specificate le attività da attuare nell’anno e nello specifico;

Concordano quanto segue

Principi generali

Ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi della Legge di Stabilità 2016, la regolamentazione sperimentale contenuta nel presente Accordo individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (criterio della misurabilità), che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (criterio dell'incrementalità), nell'arco temporale dell'anno di riferimento, il cui raggiungimento sia



verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici o di altro genere appositamente individuati (criterio di verificabilità).

Campo di applicazione

- Il presente Accordo è applicabile esclusivamente al datore di lavoro che rispetta integralmente il CCNL per i dipendenti di aziende del Commercio, Terziario e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria e ai dipendenti di Promocamera;
- al raggiungimento di almeno uno degli indicatori di seguito riportati e costantemente monitorati.

Sistema di Monitoraggio (*approvato con delibera del Cda di Promocamera n° 14 del 14/3/2012*)

Il sistema di monitoraggio, si basa su due tipi di rilevazioni. Si distingue un monitoraggio qualitativo, teso a descrivere l'andamento delle singole azioni e finalizzato a monitorare gli aspetti di carattere prevalentemente contenutistico e qualitativo delle azioni attivate; ed un monitoraggio quantitativo, in cui si sono registrati i volumi di lavoro generati dal complesso delle iniziative.

Sistema di Valutazione del Personale (*approvato con delibera del Cda di Promocamera n° 14 del 14/3/2012*)


Il sistema di valutazione del personale ha lo scopo di determinare il contributo di ciascun dipendente alla realizzazione delle attività Aziendali.

Il sistema di valutazione del personale prende in considerazione:

- **i comportamenti generali**, ossia le modalità attraverso le quali il singolo lavoratore svolge le attività e i compiti propri della posizione di lavoro che occupa;
- **competenze specifiche** al raggiungimento dei risultati.

La valutazione dei **comportamenti generali** avviene prendendo in considerazione una serie di parametri quali:

- Quantità e qualità delle prestazioni svolte;
- Impegno profuso e senso di responsabilità;
- Adattamento e capacità di relazione con l'utenza esterna ed interna;
- Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi;
- Grado di flessibilità nei ruoli organizzativi della categoria;



- Capacità di proporre soluzioni innovative e di semplificare le procedure in funzione di miglioramenti di qualità.

La valutazione delle **competenze specifiche** avviene invece considerando un'ulteriore serie di parametri, quali:

- Conoscenze di carattere giuridico, economico contabile o economico statistico;
- Conoscenza e utilizzo di programmi informatici.

In questa fase del processo, il Sistema di Valutazione prevede la compilazione, da parte del Direttore dell'Azienda, di schede istituite allo scopo di raccogliere la valutazione su una serie di parametri esemplificativi dell'apporto partecipativo dei singoli dipendenti alle attività realizzate. Le schede proposte vanno compilate tenendo conto delle capacità e dei risultati richiesti al singolo in relazione alla prestazione attesa e alla categoria di appartenenza.

La valutazione riportata sulla scheda, su richiesta del singolo dipendente interessato, potrà essere oggetto di confronto tra Direttore dell'Azienda e gli RSA/RSU.

L'attribuzione della valutazione di ogni parametro viene espressa con una scala da 1 a 5, considerando positiva una valutazione superiore a 2:

1 = insufficiente, nettamente inferiore ai risultati attesi;

2 = sufficiente, quasi corrispondente ai risultati;

3 = buono, rispondente ai risultati attesi;

4 = elevato, superiore ai risultati attesi;

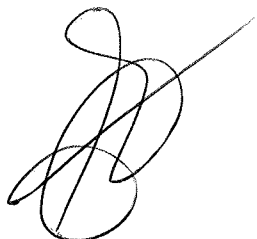
5 = di assoluto rilievo, nettamente superiori ai risultati attesi.

A ciascun parametro è attribuito un peso in base alla rilevanza che lo stesso riveste nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il punteggio ottenuto da ciascun parametro sarà dato dall'indicatore numerico della valutazione moltiplicato per il peso ad esso attribuito.

Sommando il punteggio di tutti i parametri prescelti si ottiene il punteggio totale che esprime numericamente il valore della prestazione lavorativa del singolo dipendente. Il punteggio massimo acquisibile è pari a 500 e prevede una valutazione "di assoluto rilievo" per ogni parametro.

La scheda è coperta da riservatezza.



Definizione, graduazione ed attribuzione della gratifica individuale

Con riferimento alla metodologia di Costituzione del Fondo per la Produttività e miglioramento dei Servizi, alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili ed ai relativi parametri di distribuzione tra i dipendenti di Promocamera, ogni anno il Consiglio di Amministrazione di Promocamera, in accordo con le Organizzazioni Sindacali - con apposita Delibera sottoposta al parere vincolante del Collegio dei Revisori che ne certifica la correttezza e congruità - provvede alla costituzione del Fondo per le "Risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane, produttività e miglioramento dei servizi".

Più in particolare, all'interno delle risorse economiche annualmente destinate alla produttività dei dipendenti di Promocamera, definite di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione e certificate dal Collegio dei Revisori, l'importo massimo attribuibile a ciascun dipendente discende dal punteggio ottenuto tramite il Sistema di Valutazione, secondo lo schema riportato nella tabella, decurtato dall'eventuale detrazione dovuta alla assenze:

Valutazione ottenuta	% Gratifica
da 0 a 100	0 %
da 101 a 200	50 %
da 201 a 300	70 %
da 301 a 400	90 %
da 401 a 500	100 %


Assenze

Verranno detratte, ai fini della corresponsione della Gratifica, le giornate di assenza dal servizio secondo i seguenti criteri:

- a. Per numero di assenze uguale o superiore a 6 giorni si attua una detrazione risultante dal rapporto tra la gratifica teorica spettante ed il totale delle presenze teoriche, moltiplicato per le giornate di assenza;
- b. Sono considerate nelle presenze le ferie, le missioni, l'aspettativa obbligatoria per maternità e le assenze per infortunio sul lavoro.
- c. Nel caso in cui le assenze superino i 9 mesi non viene assegnata alcuna gratifica.

Opzione welfare

Il datore di lavoro, riconosce la possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di



rilevanza sociale (welfare), previsti dall'art. 51 del TUIR, in sostituzione dell'erogazione di cui all'art.1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016.

In tale ipotesi il datore di lavoro informerà i lavoratori di tale opzione e indicherà i servizi di welfare fruibili.

I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa, comunicheranno al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 del TUIR potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n.28/E del 15 giugno 2016.

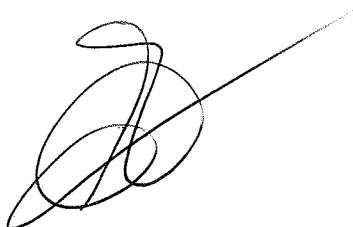
Validità

Con riferimento specifico al Premio di produttività da erogare ai dipendenti dell'Azienda Speciale, si precisa che:

- il **Premio produttività per l'annualità 2016** è stato approvato con Delibera del CdA di Promocamera N. 5 del 15 Aprile 2016, approvato e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti dell'Azienda con Verbale n. 3/2016, liquidato ai dipendenti con Delibera N. 3 del 21 Aprile 2017 e successiva Determinazione del Direttore Generale N. 12 del 16 Maggio 2017;
- il **Premio produttività per l'annualità 2017**, il cui Fondo per le risorse disponibili a tale scopo è stato approvato con Delibera del CdA di Promocamera N. 4 del 21 Aprile 2017, è attualmente sottoposto al vaglio del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Azienda per il necessario esame di competenza, strettamente vincolante per l'erogazione del Premio produttività che avverrà nel corso del 2018;

Tutto ciò premesso, il presente Accordo avrà durata triennale, con decorrenza dal 1 gennaio 2016 e scadenza al 31 dicembre 2018, salvo modifiche e/o variazioni nelle modalità e tempi di erogazione del Premio produttività che dovessero intervenire nel corso del periodo di validità del medesimo e che, su proposta dell'Azienda e di concerto con il Collegio dei Revisori, saranno sottoposte per opportuna conoscenza alla parte Sindacale.

Il presente accordo aziendale, con la autodichiarazione, prescritta dalle norme, di conformità dello stesso alle disposizioni recate dal citato D.P.C.M e riportata di seguito, sarà depositato, entro 30 giorni dalla stipulazione, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Sassari;



Con l'entrata in vigore del presente accordo, le parti stabiliscono, che tutti i precedenti patti che disciplinano la materia in esame ma che non contengono i profili richiesti dalle disposizioni normative richiamate nel presente accordo cesseranno di avere validità dalla data di sottoscrizione di questo testo.

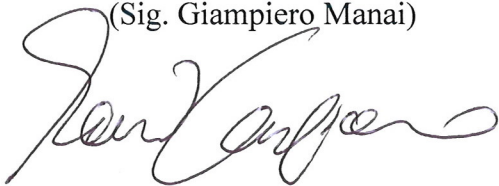
Le Parti si danno reciprocamente atto che le somme retributive che verranno corrisposte in relazione alle voci e criteri definiti nel presente accordo hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di detassazione di cui all'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 e del Decreto 25 marzo 2016 e successive modifiche.

Letto confermato e sottoscritto

Sassari, li 14 GIU 2017

Per UILTuCS

(Sig. Giampiero Manai)



Per PROMOGAMERA

(Sig.ra Maria Amelia Lai)



AUTODICHIARAZIONE

La sottoscritta Maria Amelia Lai nata a Ozieri il 17 settembre 1964 (SS), C.F.LAIMML64P57G203W in qualità di Legale Rappresentante di Promocamera – Azienda Speciale della C.C.I.A.A. di Sassari, con sede legale in Sassari - via Roma n. 74, C.F. e partita I.V.A. n. 02188100909, con la sottoscrizione dell'accordo in materia di detassazione del Premio di Produttività per i dipendenti sottoscritto in data 14/06/2017, dichiara che lo stesso è conforme alle disposizioni di cui all'art. 1 commi 182 – 189, della Legge n. 208/2015 e al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e successive modifiche in materia di agevolazione delle retribuzioni di produttività.

La presente, pertanto, soddisfa l'obbligo di rilasciare l'auto-dichiarazione di cui al Decreto sopra richiamato, secondo le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro con circolare n. 15 del 3 aprile 2013.

Sassari, 14 giugno 2017.



LA PRESIDENTE

(Maria Amelia Lai)

