

Verbale di Accordo aziendale
Promocamera Sassari/ UILTuCS Sardegna
in materia di detassazione Premio Produttività per i dipendenti

L'anno 2022, il giorno 21 del mese di Marzo,

TRA

l'Azienda Speciale Promocamera, Via Roma, 74 in Sassari, rappresentata dal Direttore Generale, Dott. Pietro Graziano Esposito

E

l'Organizzazione Sindacale UILTuCS Sardegna rappresentata dal Segretario Generale, Sig. Cristiano Ardu e dalla R.S.A. Dott.ssa Antonella Loriga.

VISTI

- la Legge di Bilancio 2022 che ha confermato la precedente normativa in materia di deducibilità fiscale e detassabilità dei beni e servizi offerti come welfare dalle aziende ai propri dipendenti, con particolare riferimento alle caratteristiche riferite a ciascuna modalità di erogazione del Premio di Risultato: regime di tassazione agevolata del 10%, purché il premio non ecceda l'importo di € 3.000 lordi annui e il reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente non superi l'importo di € 80.000; regime di detassazione totale, qualora il premio di risultato fosse convertito in prestazioni di welfare;
- Per il 2022 resteranno in vigore le regole disposte prima dal DL n. 50/2017 e successivamente integrate dalla Legge di Bilancio 2018. Il DL n. 50/2017 ha sostituito l'aumento dell'importo di premio agevolabile con l'imposta sostitutiva del 10% con un'agevolazione di natura contributiva. Pertanto, per i contratti stipulati dopo il 24 aprile 2017, e quindi anche per i contratti che verranno stipulati e depositati dalle aziende nel 2021, è prevista invece la decontribuzione di una parte del premio erogato
- 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;
- L'agevolazione contributiva sui premi di risultato prevede che il datore di lavoro può ridurre il carico contributivo a proprio carico del 20% per una quota di premio di risultato non superiore ad 800 euro;
- il lavoratore non versa su tale importo i contributi a proprio carico.
- 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 che con la circolare n. 5/E/2018 ha fornito l'analisi dell'evoluzione normativa in merito alle agevolazioni sui bonus di produttività;
- 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";
- la circolare INPS n. 104 del 18/10/2018 che illustra le modalità di fruizione della riduzione contributiva prevista dall'art. 55 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50; convertito dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, per i premi di produttività del settore privato,

Premesso che:

- è intenzione delle parti stipulanti, tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali, sottoscrivere un accordo che regolamenti 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 svolte, contributo prestato da ciascun dipendente e attribuzione 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 dal Cda di Promocamera con delibera 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 dal Cda di Promocamera con delibera 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 Generale 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, 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.

Validità

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

- **il Premio produttività per l’annualità 2021:** il Fondo produttività è stato approvato con Delibera del CdA di Promocamera N. 7 del 26 aprile 2021 e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti dell’Azienda con Verbale n. 3 del 14/07/2021;
- **il Premio produttività per le annualità 2022:** il Fondo per le risorse disponibili dovrà essere approvato con Deliberazione del CdA di Promocamera e successivamente certificato

dal Collegio dei Revisori dell’Azienda Speciale per il necessario esame di competenza, strettamente vincolante per l’erogazione del Premio che avverrà rispettivamente nel corso dell’anno 2023 (premio produttività 2022);

Tutto ciò premesso, il presente Accordo avrà durata biennale, con **decorrenza dal 1 gennaio 2022 e scadenza al 31 dicembre 2023**, 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,

**Per PROMOCAMERA
IL DIRETTORE GENERALE**

(F.to Dott. Pietro Esposito)



**Per UILTuCS
IL SEGRETARIO GENERALE**

(F.to Sig. Cristiano Ardaù)



Per la RSA Promocamera
(F.to Dott.ssa Antonella Loriga)

