

## ACCORDO TERRITORIALE DI SECONDO LIVELLO PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' E LA FRUIBILITA' ALTERNATIVA DI SERVIZI DI WELFARE

In data 27/10 2016, presso Confcommercio – Imprese per l'Italia – Siracusa,  
con sede in Via Laurana n. 4, si sono incontrate le seguenti parti:

Confcommercio Imprese per l'Italia rappresentata da...

e

Le organizzazioni sindacali

- UILTUCS – UIL rappresentata dal segretario generale Anna Floridia
- FISASCAT CISL RAGUSA SIRACUSA rappresentata dal segretario generale Venera Carasi
- Filcams - Cgil rappresentata dal segretario generale Stefano Gugliotta

*Visti*

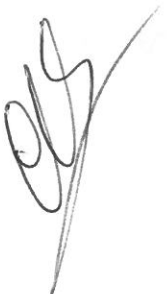
*La Legge 28/12/2015 n. 208 art. 1, commi 182,183,184,185,186,187,188,189, 190 e 191 ( Legge di Stabilità 2016)*

*Il Decreto interministeriale 25/03/2016 (G.U. n. 113 del 16/05/2016)*

*La Circolare dell'Agenzia delle Entrate redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 15/06/2016 n. 28/E*

### Premesso che

- Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha adottato il Decreto 25 marzo 2016, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 113 in data 16 Maggio 2016, il quale contiene la definizione della detassazione dei premi di produttività per i lavoratori dipendenti del settore privato;
- I benefici fiscali connessi all'erogazione di premi od incentivi di ammontare variabile, legati alla produttività aziendale, sono stati resi strutturali dalla Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità), la quale ha previsto ipotesi differenziate che si declinano in premi erogati in denaro, ovvero in partecipazione agli utili d'impresa, ovvero in prestazioni di welfare e servizi di utilità sociale;



- L'art. 1, comma 182 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, prevede 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 2.000 euro lordi, 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;
- Il comma 186 dello stesso articolo, prevede che le sopraindicate 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 50.000;
- L'art. 1 comma 189, della legge di Stabilità, prevede che il limite di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188;
- Gli incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa sono strettamente connessi all'aumento della produzione o al risparmio dei fattori produttivi aziendali, ovvero al miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario;
- È volontà delle parti favorire l'utilizzo degli strumenti legislativi che possono incentivare la produttività e la competitività per le imprese, la crescita professionale e il benessere sociale dei lavoratori;
- È volontà delle parti promuovere iniziative concrete di welfare aziendale e territoriale, le quali incentivino l'impiego di servizi sociali ed alla persona, tali da costituire strumenti alternativi all'erogazione monetaria dei premi legati alla produttività.

**Ciò premesso, con il presente accordo, le parti definiscono i criteri di misurazione dei premi di risultato e le modalità della loro attribuzione ai lavoratori.**

**Indicatori e indici di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.**

Possono essere utilizzati dai datori di lavoro uno o più degli indicatori individuati dalla sezione 6 del modello di monitoraggio, allegato al Decreto Interministeriale del

25 marzo 2016, che di seguito si riportano.

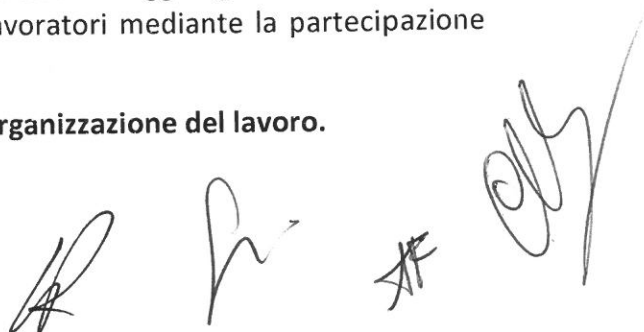
- Volume della produzione/n. dipendenti
- Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
- MOL/VA di bilancio
- Indici di soddisfazione del cliente
- Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni
- Riduzione degli scarti di lavorazione
- % di rispetto dei tempi di consegna
- Rispetto previsioni di avanzamento lavori
- Modifiche organizzazione del lavoro
- Lavoro agile (smart working)
- Modifiche ai regimi di orario
- Rapporto costi effettivi/costi previsti
- Riduzione assenteismo
- Numero brevetti depositati
- Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
- Riduzione dei consumi energetici
- Riduzione numero infortuni
- Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione
- Riduzione tempi di commessa
- Ristorni

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati.

#### **Partecipazione agli utili d'impresa.**

Potranno fruire dell'imposta sostitutiva in misura ridotta anche le erogazioni di natura premiale, di ammontare variabile, connesse al raggiungimento di obiettivi predeterminati, che vengono riconosciute ai lavoratori mediante la partecipazione alla distribuzione degli utili d'impresa.

#### **Coinvolgimento dei lavoratori nei processi di organizzazione del lavoro.**



Ai sensi dell'articolo 1 comma 189, della legge di Stabilità 2016 il limite di 2.000 euro lordi è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Le Parti concordano che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove siano presenti RSA/RSU, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

- La costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione dei aree produttive o sistemi di produzione;
- Strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie;
- La predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Non costituiscono strumenti e modalità idonee alle previsioni del presente articolo i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

#### **Trattamento fiscale speciale dei premi di produzione erogati in denaro.**

Le erogazioni economiche, riconosciute ai lavoratori a titolo di premi o incentivi di produzione, legate al raggiungimento degli obiettivi determinati sulla base dei criteri di rilevazione individuati dal presente accordo, scontano l'imposta sostitutiva agevolata del 10%. Detto beneficio si applica ai premi di risultato erogati a decorrere dal periodo di imposta 2016 ed alle erogazioni che si riferiscono a premi di risultati ovvero a partecipazioni agli utili riferiti all'anno 2015, nel presupposto che vengano rispettate le condizioni previste dalla L. 208/2015 e dal D.M. 25 marzo 2016. L'imposta sostitutiva del 10% si applicherà alle succitate somme entro i limiti complessivi di cui ai commi 183 e 189 della legge n. 208 del 2015.

#### **Ipotesi di erogazione sostitutiva dei premi di produzione mediante servizi di welfare aziendale o territoriale.**

Al fine di consentire un maggiore beneficio economico e sociale ai lavoratori ed alle imprese, le parti convengono che, i premi di produttività potranno essere riconosciuti ai lavoratori stessi, nel loro controvalore lordo complessivo, anche attraverso la fruizione di servizi di welfare, di cui possono beneficiare anche persone componenti il nucleo familiare dei lavoratori, o con loro conviventi, come individuate dall'art. 433 c.c.; i servizi di welfare che le aziende possono mettere a disposizione dei lavoratori sono i seguenti:

- Servizi di educazione ed istruzione riferiti alla prima infanzia, compresi i servizi integrativi di mensa;
- Servizi di educazione ed istruzione riferiti all'infanzia ed adolescenza;

- Servizi di educazione ed istruzione, compresa l'iscrizione a scuole di lingue private e l'iscrizione a corsi per l'ottenimento di attestati e/o qualifiche professionali;
- Servizi per la frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali;
- Attività di natura ricreativa, inclusa la partecipazione ad eventi, concerti, rappresentazioni teatrali;
- Fruizione di borse di studio a favore dei familiari;
- Servizi di assistenza sociale, anche domiciliare, ai familiari anziani, disabili, ovvero non autosufficienti;
- Ulteriori prestazioni sanitarie integrativa rispetto a quelle attualmente previste e disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale;
- Servizi per la salute della persona, compresi i trattamenti termali e trattamenti con sali o prodotti medicali;
- Servizi per il benessere psico-fisico della persona, ivi incluse le attività di fitness, cardio-fitness, attività psicomotorie;
- Incremento delle prestazioni di previdenza complementare, di natura negoziale, previste dalla contrattazione nazionale;
- Altre prestazioni, ovvero, servizi alla persona così come previsti dall'art. 51 del T.U.I.R. e meglio specificati dalla Circolare del 15/06/2016 n. 28 – Agenzia delle Entrate – Direzione Centrale Normativa.

I servizi di welfare aziendale alternativi alla corresponsione dei premi in denari, potranno essere posti a disposizione dei lavoratori mediante l'assegnazione di specifici documenti di legittimazione individuali e nominativi, predisposti sia in formato cartaceo, sia in formato elettronico.

Detti titoli e le relative prestazioni saranno esclusivamente nominativi e non smobilizzabili, sicché non potranno essere oggetto di cessione a terzi, ovvero di successiva conversione in denaro, e dovranno essere fruiti unitamente, per l'intero valore nominale, senza che possano prevedersi integrazioni economiche a carico dei lavoratori beneficiari.

#### **Validità ed efficacia dell'accordo territoriale.**

Il presente accordo ha validità dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2018; successivamente, le parti si incontreranno per rinnovare, ovvero integrare, mediante una nuova intesa, il testo dell'accordo, anche in relazione ad eventuali futuri interventi normativi che fossero adottati in questa materia.

Il presente accordo è applicabile a favore dei lavoratori delle imprese che hanno sede legale nel territorio della Provincia di Siracusa, che risultino aderenti a Confcommercio Imprese per l'Italia – Ascom Siracusa; per le imprese dei settori commercio, servizi, terziario e turismo è inoltre richiesta l'applicazione integrale del Contratto Collettivo Nazionale Confcommercio, ivi compresa la parte obbligatoria, oltre che degli accordi territoriali vigenti.

Le parti convengono che qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a

modificare il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (€50.000), il limite massimo dell'importo detassabile (€ 2.000) o l'aumento del limite a seguito di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (€ 2.500), le predette somme indicate nel presente accordo devono intendersi automaticamente adeguate.

Letto, confermato e sottoscritto.

U.I.L.T.U.C.S.  
F.I.L.C.A.A.S.  
F.I.S.A.S.C.A.T.  
Anna Maria  
[Signature]  
[Signature]

CONFCOMMERCIO

[Signature]

Siracusa, 27/10/2016