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

In data 22 maggio 2024, presso Confcommercio Imprese per l'Italia – Ascom Padova (di seguito anche "Confcommercio Padova"), con sede in Piazza Virgilio Bardella n. 3 in Padova, si sono incontrate le seguenti parti:

- Confcommercio Imprese per l'Italia Ascom Padova, rappresentata dal Direttore Generale Otello Vendramin, assistito da Marco Italiano, Responsabile delle risorse umane e da Enrico Rizzante, Responsabile delle relazioni sindacali,

e

- le Organizzazioni Sindacali (di seguito anche "OO.SS.)
- Filcams-CGIL Padova, rappresentata dalla Segretaria Generale Marquidas Moccia,
- Fisascat-CISL Padova Rovigo, rappresentata dal Segretario Generale Matteo Breda,
- Uiltucs Padova rappresentata dal Segretario Generale Fernando Bernalda,

denominate congiuntamente a Confcommercio Padova "le Parti").

Vista la Legge 28 dicembre 2015 n. 208, art. 1, commi 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190 e 191;

Vista la Legge 11 dicembre 2016 n. 232;

Visto il Decreto interministeriale 25 marzo 2016 (G.U. n. 113 del 16/05/2016);

Vista la Legge n. 30 dicembre 2023 n. 213;

Visti gli artt. 51 e 100 del T.U.I.R.

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 nella 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;
- la Legge n. 208/2015 ha stabilito l'applicazione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, nella misura ridotta pari al 10%, da computarsi sul valore dei premi inizialmente fino al limite di € 2.000,00 annui, per i lavoratori con reddito annuo lordo non superiore ad € 50.000,00;
- la Legge n. 232/2016 ha elevato l'ammontare delle somme premiali assoggettabili ad imposta sostitutiva ridotta sul reddito delle persone fisiche ad € 3.000,00 annui, incrementando anche la soglia annuale massima del reddito complessivo di riferimento dei lavoratori, che è stata stabilita in € 80.000,00;

- l'erogazione di premi di produttività ai dipendenti con applicazione dell'imposta sostitutiva ridotta è prevista a favore di imprese in esecuzione di accordi sindacali aziendali o territoriali;
- 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'impiego di strumenti di riconoscimento premiale, atti ad incentivare la produttività e la competitività per le imprese, unitamente alla crescita professionale al benessere socio economico di lavoratrici e lavoratori.

Ciò premesso, il presente Accordo Territoriale definisce le modalità di impostazione e di approvazione dei regolamenti aziendali

Determinazione dei criteri di misurazione dei risultati.

In relazione alle previsioni di cui al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, le parti individuano i seguenti criteri, quali indici di verifica del raggiungimento degli obiettivi che potranno essere definiti dalle imprese:

- Incremento del fatturato aziendale, ovvero del valore dei ricavi e/o del valore degli incassi su base annua, a parità di lavoratori e/o di ore lavorate;
- Riorganizzazione degli orari e organizzazione del lavoro, da ottenersi con diminuzione del ricorso al lavoro straordinario e/o supplementare, con mantenimento dell'attività svolta nel suo complesso;
- Riduzione dei consumi energetici annui, ovvero del costo dell'energia impiegata dalle aziende;
- Riduzione dei costi di esercizio generali, ivi compresi quelli relativi alle forniture di materiali, beni, prodotti, anche scaturenti da rinegoziazioni di contratti di fornitura aziendale;
- Partecipazione, e successiva realizzazione, di progetti mirati al miglioramento delle procedure o dei processi aziendali, al recupero di produttività, o all'incremento di redditività aziendale;
- Riorganizzazione interna del personale, finalizzata al recupero di produttività aziendale, mediante impiego di interventi di flessibilità dell'orario di lavoro, ivi compresa l'applicazione delle ipotesi di flessibilità introdotte dal Contratto Collettivo Terziario Confcommercio;
- Riduzione dell'assenteismo, da verificarsi su base annuale con riferimento al complesso dell'azienda ovvero delle singole unità produttive;
- Miglioramento dei beni prodotti o posti in commercio, ovvero dei servizi erogati;
- incremento dell'indice di soddisfazione dei clienti, da rilevarsi attraverso la somministrazione di specifici questionari di gradimento dei servizi erogati o dei prodotti forniti;
- puntualità nel rispetto delle scadenze fissate per la fornitura di beni o per l'erogazione di servizi.

Trattamento fiscale speciale dei premi di produzione erogati in denaro.

In applicazione della Legge n. 232/2023, le erogazioni economiche, riconosciute ai lavoratori a titolo di premi o incentivi di produttività, a decorrere dal periodo di imposta 2024 e legate al raggiungimento degli

obiettivi determinati sulla base dei criteri di rilevazione individuati dal presente Accordo, scontano l'imposta sostitutiva agevolata del 5%, fino al limite massimo di € 3.000,00 su base annua.
Detto beneficio si applica ai premi di risultato erogati in applicazione di sistemi di premialità che prevedano il coinvolgimento paritetico di lavoratrici e lavoratori nelle decisioni aziendali; in tale ipotesi l'importo massimo soggetto a tassazione agevolata ammonta ad € 4.000,00.

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 a Lavoratori ed Imprese, le Parti convengono che, i premi di produttività potranno essere riconosciuti a Lavoratrici e Lavoratori, 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 ed 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 integrative 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;
- altre prestazioni ovvero servizi alla persona previsti dall'art. 51 del T.U.I.R.;
- incremento delle prestazioni di previdenza complementare, di natura negoziale, previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

I servizi di welfare aziendale alternativi alla corresponsione dei premi in denaro, 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, sicchè non potranno essere oggetto di cessione a terzi, ovvero di successiva conversione in denaro, e dovranno essere fruiti unitariamente, per l'intero valore nominale, senza che possano prevedersi integrazioni economiche a carico dei lavoratori beneficiari.

Procedura di approvazione dei regolamenti aziendali di produttività e loro monitoraggio.

Le Parti costituiscono una Commissione Sindacale Paritetica specifica che assume il compito di valutare ed approvare in via preventiva i regolamenti aziendali.

La Commissione si compone di un componente nominato da ciascuna Organizzazione Sindacale e di un componente nominato da Confcommercio Padova.

Detti componenti sono comunicati dalle Parti alla segreteria dell'Ente Bilaterale Terziario di Padova, presso il quale viene fissata la sede della Commissione.

Le Aziende interessate ad introdurre un piano premiale interno, mediante apposito regolamento, trasmettono la richiesta di approvazione alla segreteria dell'Ente Bilaterale, attraverso il modello che viene allegato a questo Accordo e che va trasmesso alla segreteria dell'Ente Bilaterale via e-mail all'indirizzo segreteria@entebilateralepadova.it.

La Commissione Sindacale, per il tramite della segreteria dell'Ente Bilaterale Terziario, convoca le Aziende richiedenti nei 15 giorni successivi, mediante e-mail ordinaria ovvero tramite pec.

All'incontro partecipano, in qualità di componenti di Commissione Sindacale Paritetica, il rappresentante nominato da Confcommercio Padova e uno dei rappresentanti sindacali delle OO.SS., secondo il criterio di rotazione: Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs.

All'esito dell'incontro, nel quale vanno descritte le finalità e le modalità applicative del Regolamento premiale, la Commissione procede alla sua approvazione.

Sarà quindi cura dell'Azienda effettuare il deposito del piano premiale, approvato unitamente alla nota di conferma della Commissione, all'interno dell'apposito portale ministeriale.

La documentazione relativa a ciascun regolamento premiale aziendale, con la relativa approvazione, viene conservata presso la segreteria dell'Ente Bilaterale ed è a disposizione delle Parti per la relativa consultazione.

Validità ed efficacia dell'accordo territoriale

Il presente accordo ha validità dal 22 maggio 2024 fino al 31 dicembre 2025; 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 su questa materia.

Il presente accordo è applicabile a favore di lavoratori e lavoratrici delle imprese aderenti a Confcommercio Padova ed in regola associativa, ovvero aderenti all'Ente Bilaterale Terziario della Provincia di Padova ed in regola contributiva; per le imprese del settore commercio e terziario è richiesta l'integrale applicazione del Contratto Collettivo Terziario, Distribuzione e Servizi Confcommercio, ivi inclusa la parte obbligatoria e l'art. 257, oltre all'iscrizione dei dipendenti ai fondi contrattuali obbligatori; per tutte le imprese è

richiesta la puntuale ed integrale applicazione delle normative in materia di sicurezza sul lavoro in corso di vigenza, di cui al D. Lgs. 81/2008.

Le aziende strutturate su più unità produttive situate in diverse province, ma con sede legale in provincia di Padova, potranno applicare gli sgravi contributivi in relazione a tutte le loro sedi.

Il presente Accordo ha carattere sussidiario e cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.

Il presente accordo territoriale produrrà la propria efficacia anche in relazione ad eventuali successivi chiarimenti ministeriali, riferiti agli obiettivi ed agli indicatori di premialità.

Qualora durante la vigenza del presente Accordo intervenissero modifiche legislative alle soglie di reddito su cui calcolare l'imposta sostitutiva ridotta, ovvero modifiche all'aliquota dell'imposta o al valore massimo dei premi a cui è possibile applicare la tassazione agevolata, l'Accordo medesimo si intenderà automaticamente aggiornato ai nuovi valori di riferimento.

L'Accordo Territoriale viene depositato a cura dell'associazione datoriale firmataria ai sensi dell'art. 5 del Decreto 25 marzo 2016, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto del Ministero dell'Economia.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'omogenea informazione riferita alla portata del presente accordo, al fine di garantirne l'uniformità applicativa.

Padova, 22 maggio 2024

CONFCOMMERCIO – PADOVA

FILCAMS – CGIL PADOVA

FISASCAT – CISL PADOVA

FISASCAT-CISL PD/RO
C.F. 80006980280 Cod.INPS 0211
PEC: fisascatpdro@pec.it

UILTUCS – UIL PADOVA

UILTUCS - UIL
UNIONE ITALIANA LAVORATORI
TURISMO COMMERCIO E SERVIZI
Via Anelli, 3-5 - 35129 Padova
Tel. e Fax 0498074054

ALLEGATO

ISTANZA DI APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PREMIALE AZIENDALE

Spett.le Commissione Sindacale
c/o Ente Bilaterale Terziario Padova
P.zza V. Bardella, 3
35131 Padova

Via e-mail a:
segreteria@entebilateralepadova.it

Ditta/Società _____ con sede legale in _____, via _____ n. _____, C.F. _____, P. Iva _____,

Premesso che

La richiedente dichiara di:

- essere iscritta a Confcommercio Imprese per l'Italia – Ascom Padova e/o all'Ente Bilaterale Terziario della Provincia di Padova e in regola associativa/contributiva;
- applicare integralmente il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi Confcommercio, ivi inclusa la parte obbligatoria, e l'art. 257 e l'iscrizione dei dipendenti ai fondi contrattuali obbligatori (per i settori Commercio e Terziario);
- applicare integralmente le vigenti disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro.

Ciò premesso si richiede

La convocazione della Commissione Sindacale al fine di procedere alla verifica ed approvazione del regolamento aziendale premiale.

Luogo e data, _____

Il Titolare/Il Legale Rappresentante

_____