



3 MAG. 2018  
1000

**CONTRATTAZIONE DECENTRATA – VERBALE ACCORDO AZIENDALE  
(Benefici fiscali su retribuzione accessoria produttività aziendale)**

Il giorno 26 del mese di Aprile 2018, alle ore 10.00 presso la sede della società Arezzo Multiservizi srl, società in house providing del Comune di Arezzo che gestisce il servizio cimiteriale del Comune di Arezzo, con sede in Arezzo, via B. Buozzi 1

SI SONO RIUNITE

Arezzo Multiservizi srl, rappresentata dal legale rappresentante Amministratore Unico Sig. Luca Amendola  
e

La RSU della società rappresentata dai lavoratori:

- CGIL rappresentata dal Sig. Giganti Massimo
- CGIL rappresentata dal Sig. Casucci Giancarlo
- UIL rappresentata dal Sig. Giuseppe Santolini

Alla presenza dei rappresentanti sindacali territoriali:

- CGIL rappresentata dalla Sig.ra Alessandra Ricciarini
- UIL rappresentata dal Sig. Rossano Branchi

VISTO

- L'art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018),

TENUTO CONTO

- Della Circolare 5/E del 29 marzo 2018 emessa dall'Agenzia delle Entrate,
- L'art. 2 lettera B) del CCNL Federambiente: "La contrattazione di secondo livello: gli accordi collettivi aziendali"

PREMESSO

- Che in data 28 Febbraio 2017 è stato siglato tra l'azienda Arezzo Multiservizi srl, la RSU allora eletta e i rappresentanti sindacali territoriali competenti, il "Regolamento per la determinazione del Premio di Risultato per il triennio 2017-2018-2019" per i dipendenti della società;
- Che tale regolamento è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;
- Che la normativa in materia prevede che il premio può essere riconosciuto solo se esiste un accordo tra azienda e sindacati che preveda l'erogazione in denaro di un compenso aggiuntivo al dipendente qualora vi sia il raggiungimento di determinati obiettivi misurabili e verificabili attraverso incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che dovranno poter essere dimostrati sulla base di miglioramento delle performance aziendali,
- Che quali criteri per la misurazione delle performance aziendali sono stati individuati:

*Rossano Branchi*

*Luca Amendola*  
*Giuseppe Santolini*  
*Rossano Branchi*

*Luca Amendola*



1. Il 30% di un terzo della variazione del MOL tra l'esercizio precedente a quello di riferimento (t-1) del PdR e l'esercizio precedente a quest'ultimo
  2. Il 30% di un terzo della media aritmetica del MOL degli ultimi sei esercizi rispetto a quello di riferimento del PdR
  3. Il 40% della diminuzione delle giornate di assenza per malattie ed infortuni, unitamente alla diminuzione degli eventi di malattia ed infortunio tra l'esercizio precedente a quello di riferimento e l'esercizio precedente a quest'ultimo, misurabile con un coefficiente K, compreso tra -0.25 e + 0.25 come da appendice del regolamento siglato in data 27.03.2018;
- Che l'erogazione della retribuzione accessoria per la produttività aziendale come sopra determinata viene successivamente valutata individualmente con criteri legati ad incrementi della produttività, qualità ed efficienza nell'erogazione del servizio svolto dalla società, quali:
- Per gli operai:
1. il rispetto delle procedure indicate nei manuali operativi della società (qualità e sicurezza),
  2. rispetto delle norme di sicurezza,
  3. capacità di relazione con l'utente,
  4. flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro,
  5. cura del mezzo assegnato e degli strumenti di lavoro,
  6. saper lavorare in squadra e in gruppo
  7. disponibilità all'innovazione ed al cambiamento
- Per gli impiegati:
8. Capacità organizzative
  9. Capacità di relazione con l'utente
  10. Capacità di partecipazione/promozione del gruppo
  11. Flessibilità operativa
  12. Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali
  13. Visione d'insieme del processo lavorativo
  14. Capacità di elaborare proposte
- Che le parti convengono sull'opportunità di intervenire positivamente a vantaggio dei lavoratori per rendere pienamente operative le disposizioni di legge sulla detassazione degli istituti retributivi correlati con gli indici di miglioramento aziendale mediante un contratto aziendale;

**PRESO ATTO CHE**

- La legge di Bilancio 2017 ha esteso sia sotto il profilo soggettivo che oggettivo, l'ambito di applicazione del regime agevolativo previsto dalla legge di Stabilità 2016 per i premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, prevedendo un innalzamento dei limiti di reddito dei lavoratori dipendenti che possono beneficiare dell'agevolazione e degli importi dei premi agevolabili
- I lavoratori dipendenti che possono beneficiare dell'imposta sostitutiva per i premi di risultato sono coloro che nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000 annui;
- La legge di Bilancio 2017 ha innalzato, a decorrere dal periodo d'imposta 2017, l'importo del premio assoggettabile ad imposta sostitutiva, che risulta ora fissato in euro 3.000;
- Sui suddetti premi è prevista la detassazione premi di produttività con aliquota agevolata al 10%
- Che per le retribuzioni di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di CCNL, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, efficienza, innovazione;



tutto ciò premesso

**SI CONVIENE E SI STIPULA**

quanto segue:

**Art. 1**

le parti, ritenute che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo, concordano che per l'anno 2018 e successivi, come previsto dalle disposizioni normative e sulla base del presente contratto, Arezzo Multiservizi srl applicherà l'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione dei lavoratori con contratto di lavoro di tipo subordinato, tra i quali, a puro titolo esemplificativo, sono da citare i seguenti istituti, come disciplinati dal CCNL Federambiente, applicato al personale dipendente di Arezzo Multiservizi srl:

- Premi di produttività, rendimento, risultato o similari;
- Lavoro straordinario diurno, festivo, notturno;
- Lavoro festivo/domenicale;
- Lavoro supplementare per contratti a tempo parziale;
- Clausole flessibili/elastiche per contratti a tempo parziale;
- Indennità e/o maggiorazione per turni

L'agevolazione trova applicazione per i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme in oggetto, a euro 80.000; la retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'imposta sostitutiva del 10% non può essere comunque superiore complessivamente ad Euro 3.000,00.

**Art. 2**

Arezzo Multiservizi srl, ai sensi dell'art. 5 del DPCM 25 Marzo 2016 e successive modifiche, provvederà a depositare il presente contratto, nel termine di 30 giorni dalla data odierna, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Arezzo, con allegata dichiarazione di conformità dell'accordo depositato alle disposizioni del DPCM 25 Marzo 2016.

Letto, confermato, sottoscritto

AREZZO MULTISERVIZI SRL

Amministratore Unico

Luca Amendola

La RSU

CGIL Sig. Giganti Massimo

CGIL Sig. Casuzzi Giancarlo

UIL Sig. Giuseppe Santolini

I RAPPR. TERRITORIALI

Sig.ra Alessandra Ricciarini

Sig. Rossano Branchi

