

**ACCORDO QUADRO REGIONALE
PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA'
E PER I SERVIZI DI WELFARE
PER IL TERRITORIO LOMBARDO - ANNO 2020**

In data 9 Gennaio 2020 in Milano, presso la sede di Confesercenti Regionale Lombardia, Via Sirtori, n. 3
tra

Confesercenti Regionale Lombardia, rappresentata dal direttore sig. Alessio Merigo, assistito da Emanuele Spini ed Emilio Bortolotti

e

FILCAMS CGIL LOMBARDIA rappresentata da Antonella Protopapa

FISASCAT CISL LOMBARDIA rappresentata da Diego Lorenzi

UILTUCS UIL LOMBARDIA rappresentata da Giovanni Gazzo e Michele Tamburrelli

PREMESSO CHE

- l'articolo 1, comma 182 della legge 208/2015 (cd. Legge di Stabilità 2016) ha previsto che sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili;
- i commi da 183 a 186 dello stesso articolo prevedono che la suddetta detassazione trovi 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 del premio di risultato, ad euro 50.000,00, tale limite è stato portato ad euro 80.000, 00 dall'articolo 1, comma 160, lettera d) della legge di bilancio 2017;
- l'articolo 1 comma 187 prevede che, ai fini dell'applicazione delle già menzionate disposizioni, le somme debbano essere erogate in esecuzione di contratti aziendali e territoriali stipulati dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative di cui all'art. 51 D.Lgs. 81 del 15 giugno 2015;
- l'art. 14 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 prevede che i benefici contributivi o fiscali o le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali siano riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente;
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di produttività di ammontare variabile;

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, and then a series of initials including 'DL' and 'CF'.

- 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, ha illustrato l'agevolazione fiscale introdotta per i premi di produttività ed ha esaminato le nuove disposizioni in materia di benefit.

RITENUTO

che nei settori delle aziende rappresentate da Confesercenti uno dei principali elementi di competitività è rappresentato dalle competenze dei propri dipendenti, che attraverso il loro impegno concorrono al raggiungimento degli obiettivi dell'impresa. Questa considerazione determina, e sempre più nel prossimo futuro determinerà, nelle imprese l'esigenza di individuare ed attivare un sistema di retribuzione variabile aggiuntivo, non determinabile a priori, declinato in tutti gli ambiti organizzativi. Tale esigenza ha l'obiettivo di incrementare e sviluppare i dati economici legati alla produttività ed alla redditività delle imprese (qualità, efficienza ed innovazione) condizioni queste, tra le altre, previste dalla legge per accedere all'imposta sostitutiva sopra descritta. Le parti ritengono importante, quindi, fornire alle imprese strumenti utili ad incentivare tali dinamiche permettendo, così, ai lavoratori di implementare il proprio reddito anche attraverso il cd. welfare aziendale.

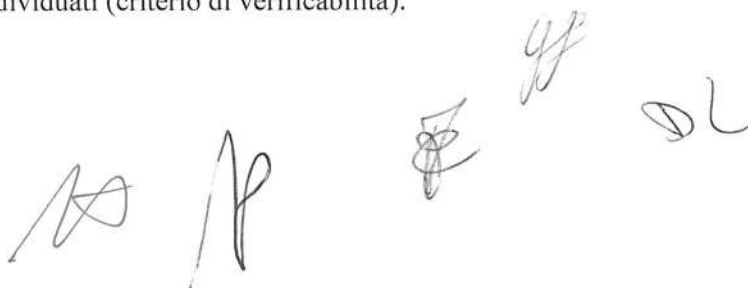
CONSIDERATA

la complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da una polverizzazione di imprese piccole e piccolissime.

CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Art.1 - Principi generali

Per l'applicazione della tassazione agevolata, come previsto dalle norme ampiamente descritte nelle premesse, alle somme la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione, il presente Accordo Quadro Regionale 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 miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi (criterio dell'incrementalità), rispetto al periodo congruo di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici od altro genere appositamente individuati (criterio di verificabilità).

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in dark ink. From left to right, there is a stylized signature, a signature that appears to be 'P', a signature that looks like 'E', a signature that looks like 'YF', and the initials 'DL'.

Art.2 - Criteri di misurazione degli incrementi

Con il presente accordo Confesercenti Regionale e le organizzazioni sindacali regionali stipulanti e firmatarie definiscono i criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività e qualità cui è collegato il sistema di retribuzione variabile (premi di risultato), come di seguito riportato:

Indicatori (anche solo alternativi tra loro) di applicazione dell'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche ai premi di risultato, ai sensi del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016:

a) aumento della produttività, del fatturato e della redditività

Ai fini dell'applicazione dell'imposta succitata è necessario per l'azienda un aumento minimo dell'1% su almeno uno dei seguenti fattori:

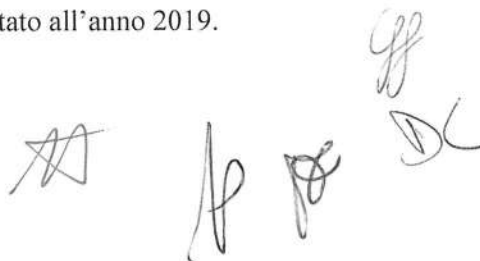
- del fatturato rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente;
- del Margine Operativo Lordo rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente;
- del target di valore del venduto come stabilito all'inizio dell'anno nel budget preventivo.

b) miglioramento e aumento della qualità dei prodotti e dei processi

Ai fini dell'applicazione dell'imposta succitata è necessario per l'azienda:

- una riduzione media dell'assenteismo (intesa come assenza del lavoro per malattia o permessi non retribuiti) pari almeno al 3% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente;
- una riduzione media del numero degli infortuni alla luce di intese tra singoli aziende e gli RLS di riferimento aziendali o territoriali, finalizzati all'individuazione e all'adozione delle soluzioni più idonee per ridurre i rischi di infortunio favorendo, inoltre, la migliore responsabilità dei lavoratori;
- modifiche concordate a livello aziendale con le rappresentanze sindacali delle Federazioni firmatarie e partecipanti al rinnovo del CCNL applicato – onde agevolare la vita familiare – dell'orario di lavoro ad almeno il 5% dei lavoratori in forza calcolato sugli ultimi 12 mesi precedenti alla erogazione del premio.

Il periodo congruo preso a riferimento per determinare il raggiungimento degli obiettivi individuati è riferito ad un arco temporale di 12 mesi (gennaio – dicembre 2020), raffrontato all'anno 2019.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, a large 'A' or 'P' signature, a signature that looks like 'P' or 'R', and a signature that looks like 'DC' or 'DL'.

Le Parti concordano sull'importanza di monitorare la qualità e la quantità degli accordi di risultato e a tal fine le imprese che aderiranno all'accordo quadro, dovranno inviare contestualmente, a pena di inapplicabilità del presente accordo, copia degli accordi realizzati anche all'Ente bilaterale/Associazione datoriale territoriale. Sarà cura dell'Ente bilaterale/Associazione datoriale territoriale ritornare alle Parti il risultato di tale monitoraggio.

I valori liquidati a titolo di premio di risultato sono identificati come retribuzione variabile che ha natura distinta rispetto alla retribuzione corrente e si intendono esclusi dalla incidenza diretta e/o indiretta su tutti gli istituti di legge e di contratto differiti (tredicesima e quattordicesima mensilità, ferie, permessi e festività ed ex festività).

Art. 3 - Campo di applicazione

Il presente Accordo Quadro Regionale è applicabile ai datori di lavoro che:

- siano associati a Confesercenti territoriali facenti parte del sistema di Confesercenti Regionale Lombardia;
- applichino e rispettino integralmente - sia per la parte c.d. normativa/economica sia per la parte c.d. obbligatoria - il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, sottoscritto da Confesercenti e Filcams-Cgil - Fisascat - Cisl - Uiltucs-Uil;
- al raggiungimento di almeno uno degli indicatori definiti dall'art. 3 erogano premi di produttività, oggetto di c.d. "detassazione";

e nei confronti:

- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro/aziende, come sopra individuati, con sede legale in Lombardia, occupati presso unità produttive o operative situate in Lombardia.

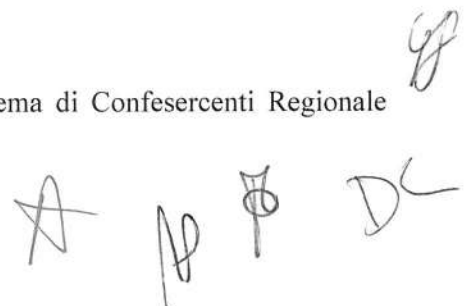
Quanto contenuto nel presente Accordo Quadro Regionale ha carattere sussidiario e non sostitutivo rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale.

Fatte salve condizioni di miglior favore, nelle aziende dove siano presenti RSA/RSU, si terrà il confronto a livello aziendale, presso la sede dell'associazione datoriale territoriale, con l'assistenza delle OOSS territoriali facenti riferimento alle OOSS firmatarie del presente Accordo Quadro Regionale, al fine di individuare congiuntamente gli indicatori e le scalettature da utilizzare.

Art. 4 – Adesione dei datori di lavoro all'Accordo Quadro Territoriale

I datori di lavoro che intendono aderire all'Accordo Quadro Regionale, dovranno prima dell'attribuzione delle somme detassabili, dichiarare:

- la volontà di aderire al presente Accordo Quadro Regionale;
- di essere associato alle Confesercenti territoriali facenti parte del sistema di Confesercenti Regionale Lombardia;

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large 'G' and several other marks.

- di applicare e rispettare integralmente - sia per la parte c.d. normativa/economica sia per la parte c.d. obbligatoria – il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, o il CCNL del settore Turismo sottoscritti da Confesercenti e Filcams-Cgil – Fisascat -Cisl - Uilucs-Uil, nonché la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- l'indicatore o gli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione definiti dall'art. 2;
- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, del welfare di cui al successivo art. 5)

La dichiarazione sarà resa utilizzando il modello di cui all'allegato 1 – parte integrante dell'Accordo – pubblicato sul sito internet di Confesercenti Lombardia (www.conflombardia.it) da compilare telematicamente e trasmettere tramite PEC all'indirizzo conflombardia@pec.confinrete.it.

Art. 5 – Opzione Welfare

La legge di bilancio 2016 ha stabilito che gli importi erogati a titolo di premio di produzione non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente né sono soggetti ad imposta sostitutiva con aliquota del 10% se destinati a c.d. welfare aziendale.

Pertanto, il lavoratore ha il diritto di optare per “beni e servizi” welfare, in luogo del premio di produttività, parzialmente o per l'intero importo.

Il regime fiscale agevolato sui premi di produttività è stato ampliato con la legge di bilancio 2017 e da quelle successive.

Il lavoratore potrà optare di versare interamente o parzialmente l'importo del premio di produttività maturato alla previdenza complementare ovvero a FONTE.

Il lavoratore potrà optare che l'onere per il riscatto della laurea di cui al comma 1 dell'art. 20 del Decreto-legge 4/2019 venga sostenuto dal datore di lavoro attraverso il premio di produzione spettante per l'anno 2020.

Il datore di lavoro, con la comunicazione di adesione al presente Accordo Quadro Regionale, indicherà la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di quanto suddetto, in sostituzione dell'erogazione delle somme di cui all'art. 1, comma 182 della legge di stabilità 2016.

In tale ipotesi i datori di lavoro informeranno i lavoratori di tale opzione e indicheranno i servizi di welfare fruibili.

I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, entro dieci 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 all'art.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.

Art. 6 – Deposito

Confesercenti Regionale Lombardia provvederà a depositare, nei termini e con le modalità previste dall'articolo 5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e dall'articolo 14 del D. Lgs. n. 151/2015.

I datori di lavoro, prima dell'erogazione delle somme detassabili, dovranno compilare e trasmettere con le modalità telematiche definite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il Modulo di Deposito allegato alla nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, n. 4274 del 22 luglio 2016.

Art. 7– Validità

Il presente Accordo Quadro Regionale decorre dal 1° Gennaio al 31 dicembre 2020.

Le Parti, concordano sin d'ora di incontrarsi nel mese di Novembre 2020 per valutare eventuali proroghe all'accordo stesso e convengono altresì che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare esclusivamente il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (€ 80.000,00) dal dipendente o il limite massimo dell'importo detassabile (€ 3.000,00), nonché gli indicatori, le predette somme e gli indicatori richiamati nel presente Accordo quadro Regionale devono intendersi automaticamente adeguati.

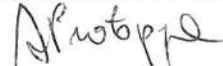
Le parti si impegnano, ciascuna per il proprio ambito di competenza, ad assicurare l'informazione ai lavoratori e datori di lavoro sui contenuti del presente accordo,

Letto, confermato e sottoscritto.

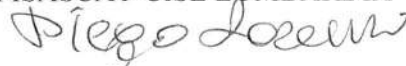
CONFESERCENTI REGIONALE LOMBARDIA



FILCAMS-CGIL LOMBARDIA



FISASCAT-CISL LOMBARDIA



UILTUCS-UIL LOMBARDIA



Allegato - COMUNICAZIONE DI ADESIONE AL PIANO WELFARE CONFESERCENTI

La società _____ aderente a Confesercenti, per le finalità di cui all'accordo quadro in materia di premi variabili di produttività e welfare aziendale per la Lombardia 2020, dichiara

- ☐ di non avere alcun PIANO DI WELFARE aziendale e, per l'effetto, intende aderire al piano welfare concordato da Confesercenti e dalle parti sociali in aderenza al predetto accordo.

Ciò detto

stabilito

il raggiungimento degli obiettivi di incremento della produttività, della redditività, qualità ed efficienza stabiliti dall'Accordo Quadro in materia di Premi Variabili di Produttività e Welfare Aziendale per il Territorio Lombardo 2020 (in accordanza ai principi di cui alla legge 208/2015 e successive modifiche) e considerata la volontà di concedere la seguente somma lorda _____ a titolo di premio di produttività:

- a) a tutti i dipendenti [];
- b) al seguente gruppo omogeneo di dipendenti (es. tutti gli operai, tutti i IV livelli, tutti i dipendenti del turno di notte, etc.): _____;

dichiarato

- di essere aderente, nel periodo di vigenza del presente accordo, ad una delle associazioni provinciali aderenti al sistema associativo Confesercenti ubicate sul territorio lombardo;
- di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confesercenti e da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil ed i CCNL per i dipendenti da Aziende del Turismo sottoscritti da Confesercenti e da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

vista

la possibilità – prevista dalla legge 232/2016 – di prevedere la facoltà per i dipendenti sopra individuati di convertire – in tutto o in parte – l'importo riconosciuto a titolo di premio di risultato in beni o servizi connotati da particolare utilità sociale, ossia aventi le finalità previste dal comma 1 dell'art. 100 del D.P.R. 917/1986 e successive modifiche (cd. TUIR), così usufruendo dell'esenzione fiscale prevista dalla legge

comunica

ai dipendenti coinvolti tale possibilità di conversione del premio

L'azienda



Il sottoscritto ----- c.f.
atto di quanto sopra

dipendente dell'azienda -----, preso

Consapevole che il citato accordo dà la possibilità, alle aziende aderenti, di destinare i premi convertiti - ad integrazione di quanto già riconosciuto a livello contrattuale - al Fondo Fon.te (previdenza complementare) o al regime previdenziale di appartenenza ai fini del riscatto

dichiara

di voler usufruire (nel termine di 30 gg. dalla dichiarazione della società) di tale possibilità e, per l'effetto, richiede la conversione del premio di produttività in una forma di welfare, nella seguente misura:

- ☐ totale del premio (pari da € _____ imputati ai soli fini del riscatto);
- ☐ nel limite della somma di € _____ (ai fini del riscatto: € _____ e l'eventuale differenza a Fon.te);
- ☐ nel limite della somma di € _____ totalmente devoluti al Fondo Fon.Te).

In fede

Il dipendente

La società (per ricevuta)

*** **

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct marks: a stylized 'A' at the top right, a signature that looks like 'R' or 'P' at the bottom left, a signature that looks like 'Gj' at the bottom middle, and a large, cursive signature at the bottom right.

Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato
(Articolo 1, comma 188, legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm.ii)

Sezione 1 – Datore di lavoro/Associazione di categoria

Codice Fiscale *

Ragione sociale *

Motivo Deposito

Detassazione premi produttività ex art. 1,
co. 288 della L. 28 dicembre 2015, n. 208 e
ss.mm.ii.

Sezione 2 – Dati deposito

Codice Contratto*

Data deposito *

Data Invio Informazioni Contratto*

Sezione 3 – Beneficiari

Totale lavoratori *

Sezione 4 – Premio di risultato

Anno *

Stima del valore annuo medio
pro-capite del premio (€) *

Sezione 5 – Obiettivi

(Selezionare una o più voci)

Produttività ☐

Redditività ☐

Qualità ☐

Efficienza ☐

Innovazione ☐

Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto

(Selezionare una o più voci)

- 1) Volume della produzione/n. dipendenti ☐
- 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti ☐
- 3) MOL/VA di bilancio ☐
- 4) Indici di soddisfazione del cliente ☐
- 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni ☐
- 6) Riduzione degli scarti di lavorazione ☐
- 7) % di rispetto dei tempi di consegna ☐
- 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori ☐
- 9) Modifiche organizzazione del lavoro ☐
- 10) Lavoro agile (smart working) ☐

- 11) Modifiche ai regimi di orario ☐
- 12) rapporto costi effettivi/costi previsti ☐
- 13) Riduzione assenteismo ☐
- 14) n. brevetti depositati ☐
- 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti ☐
- 16) Riduzione dei consumi energetici ☐
- 17) Riduzione numero infortuni ☐
- 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz ☐
- 19) Riduzione tempi di commessa ☐
- 20) Ristorini ☐
- 21) Altro
- (indicare)

Sezione 7 – Ulteriori misure

Il contratto prevede:

☐ Si ☐ No Welfare aziendale* ☐ Si ☐ No Partecipazione lavoratori*

Sezione 8 – Partecipazione agli utili dell'impresa

☐ Si ☐ No Partecipazione agli utili dell'impresa*

Totale lavoratori

Valore annuo
medio pro-capite (€)

Sezione	Campo/Informazione	Obbl.	Descrizione	Vincoli
Sezione 1 – Datore di lavoro/Associa zione di categoria	Codice Fiscale	S	Codice Fiscale dell'Azienda.	
	Ragione sociale	S	Ragione sociale dell'Azienda.	
Sezione 2 – Dati deposito	Codice contratto	S	Codice univoco rilasciato in fase di deposito dell'accordo collegato alle informazioni di monitoraggio.	Informazione impostata dal sistema e non modificabile.
	Data deposito contratto	S	Data del deposito dell'accordo.	Informazione impostata dal sistema e non modificabile.
	Data invio informazioni contratto	S	Data di salvataggio delle informazioni di monitoraggio.	Informazione impostata dal sistema e non modificabile.
Sezione 3 – Beneficiari	Totale Lavoratori	S	Numero di lavoratori beneficiari del premio di produttività.	
Sezione 4 – Premio di risultato	Anno	S	Anno di riferimento del valore stimato annuo medio del premio	Deve essere compreso nel periodo di validità del contratto.
	Stima del valore annuo medio pro capite del premio	S	Valore stimato annuo medio del premio.	
Sezione 5 – Obiettivi	Obiettivi	S	Ambiti per i quali sono attesi gli incrementi/miglioramenti.	Deve essere selezionata almeno una voce tra: • Produttività • Reddittività • Qualità • Efficienza • Innovazione

Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto	Indicatori previsti nel contratto	S	Indicatori definiti nel contratto per la misurazione degli incrementi prefissati.	Deve essere selezionata almeno una voce tra: 1) Volume della produzione/n. dipendenti 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti 3) MOL/VA di bilancio 4) Indici di soddisfazione del cliente 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni 6) Riduzione degli scarti di lavorazione 7) % di rispetto dei tempi di consegna 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori 9) Modifiche organizzazione del lavoro 10) Lavoro agile (smart working) 11) Modifiche ai regimi di orario 12) rapporto costi effettivi/costi previsti 13) Riduzione assenteismo 14) n. brevetti depositati 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti 16) Riduzione dei consumi energetici 17) Riduzione numero infortuni 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz 19) Riduzione tempi di commessa 20) Altro (indicare)
Sezione 7 – Ulteriori misure	Ulteriori Misure	S	Modalità di fruizione del premio di produttività.	Per ognuna delle voci proposte deve essere esplicitamente indicato "Sì" o "No":

Sezione 8 – Partecipazione agli utili dell'impresa					• Welfare aziendale • Piano di partecipazione
	Totale lavoratori	N		Quantità di lavoratori (soci lavoratori se cooperativa) che usufruiscono della partecipazione agli utili dell'impresa.	Deve essere obbligatoriamente indicato se è stato indicato "Si" per Partecipazione agli utili dell'impresa.
	Valore annuo medio pro-capite	N		Valore annuo medio premio per lavoratore.	Deve essere obbligatoriamente indicato se è stato indicato "Si" per Partecipazione agli utili dell'impresa.
	Partecipazione agli utili dell'impresa	S		Informa se è prevista o meno la partecipazione agli utili.	Deve essere obbligatoriamente selezionato "Si" o "No".