

## ACCORDO QUADRO

### PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE IN MATERIA DI PREMI VARIABILI DI PRODUTTIVITA' e/o WELFARE AZIENDALE

In data 15/07/2016, presso la sede di UNASCOM ConfCommercio Treviso, con sede in Treviso (TV), Via S. Venier n° 55, si sono incontrate le seguenti parti:

**UNASCOM ConfCommercio Treviso**, rappresentata dal Presidente Renato Salvadori, assistito dal Segretario Piero Tedesco, da Valter Carnio, in qualità di Assistente alla Presidenza e da Luca Bertuola, Responsabile dell'Ufficio Sindacale di Unascom ConfCommercio

e

le Organizzazioni Sindacali Provinciali dei Lavoratori del Terziario:

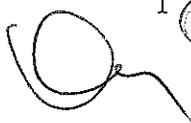
**Filcams-CGIL**, della provincia di Treviso, rappresentata da Nadia Carniato;

**Fisascat-CISL**, della provincia di Belluno-Treviso, rappresentata da Edoardo Dorella;

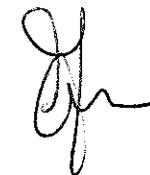
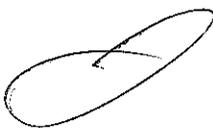
**Uiltucs**, della provincia di Belluno-Treviso, rappresentata da Massimo Marchetti

#### Premesso che:

- la Legge n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016), all'art. 1 commi da 182 a 191, ha introdotto un sistema strutturale a sostegno della contrattazione di secondo livello, che permette l'applicazione di un regime fiscale agevolato ai premi di risultato (o alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili ex art. 2102 c.c.) di ammontare variabile, la corresponsione dei quali sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- la Legge di Stabilità 2016 accorda inoltre ai lavoratori la possibilità, qualora prevista dalla contrattazione di secondo livello, di commutare, in tutto o in parte, il premio di risultato in beni e servizi connotati da particolare utilità sociale, ossia aventi le finalità previste dal comma 1 dell'art. 100 del D.P.R. 917/1986 (T.U.I.R.), e che detti beni e servizi saranno esenti da imposizione fiscale;
- il regime fiscale agevolato consiste nell'applicazione di un'imposta sostitutiva di Irpef ed addizionali pari al 10% da computarsi sul valore dei premi fino al limite di € 2.000,00 annui per i lavoratori con reddito annuo lordo, nel periodo d'imposta precedente, non superiore ad € 50.000,00; il suddetto limite di reddito assoggettabile ad agevolazione fiscale può aumentare fino ad € 2.500,00, qualora le aziende implementino sistemi e modalità concrete di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
- 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 definisce i premi di risultato e ne regola le modalità di corresponsione – anche sotto forma di voucher –; individua le caratteristiche dei contratti collettivi e le modalità di



1

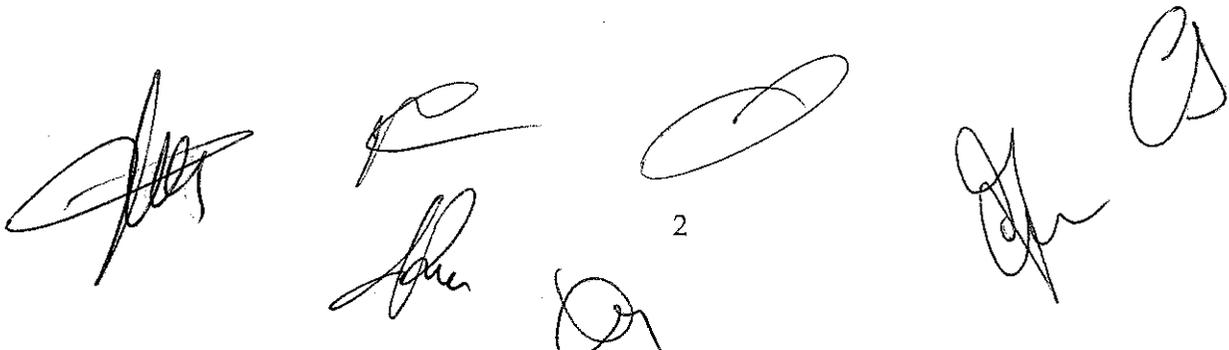


deposito degli stessi; disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione; infine definisce le modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori;

- l’Agenzia delle Entrate, con Circolare n° 28/E del 15 giugno 2016, ha illustrato l’agevolazione fiscale introdotta per i premi di produttività ed ha esaminato le nuove disposizioni in materia di benefit.

**Considerato che:**

- nella provincia di Treviso è presente un consolidato sistema di relazioni sindacali quale strumento utile a gestire la contrattazione sul territorio e che nel corso degli anni ha determinato la definizione di vari accordi, anche con l’ausilio dell’Ente Bilaterale;
- le Parti intendono dare maggior impulso alla disciplina del “Salario Variabile”, già prevista all’art. 3 dell’Intesa Territoriale sul Salario Variabile per la provincia di Treviso, siglata in data 07.07.2015;
- le Parti ritengono importante assistere le imprese nella definizione di contratti che possano incentivare l’efficienza, la produttività e la competitività delle stesse, nonché permettere di implementare il reddito dei lavoratori anche al fine della soddisfazione e del benessere degli stessi;
- le Parti intendono inoltre – anche attraverso la contrattazione di sistemi miranti ad incrementare efficienza, produttività e competitività – creare o favorire a livello territoriale la definizione di accordi aziendali, volti ad offrire ai lavoratori servizi di welfare e/o flexible benefits, anche in un’ottica di utilità sociale quale, a titolo di esempio, il miglioramento della qualità della vita dei lavoratori stessi, attraverso risposte a loro possibili esigenze quotidiane (assistenza familiare, servizi di assistenza e ricreazione per i figli, assistenza sanitaria, ecc...); a tal proposito le Parti si impegnano reciprocamente nel tentativo di creare un condiviso sistema di offerta di servizi di welfare/benefits, anche per il tramite degli “SPORTELLI WELFARE”, con l’obiettivo aggiuntivo di sostenere e dare nuovo impulso alle realtà, sia private che pubbliche, presenti sul territorio, fungendo da tramite tra queste, le aziende e i lavoratori beneficiari dei servizi;
- le Parti, considerata la specifica tipologia di imprese del settore, hanno la comune volontà di regolamentare attraverso una specifica COMMISSIONE PARTI SOCIALI, quale sede permanente per la negoziazione e la sottoscrizione di accordi aziendali che presentino le caratteristiche e i requisiti dettati dalla Legge di Stabilità 208/2015 e dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, una specifica procedura, che dia la possibilità a tutte le imprese, anche quelle di piccole e medie dimensioni, di addivenire alla stesura di appositi accordi aziendali in materia di produttività, con l’assistenza delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo.



2

**Tutto ciò premesso e considerato,  
si conviene e si stipula quanto segue:**

**Art. 1**

Le premesse fanno parte integrante ed essenziale del presente Accordo Quadro.

**Art. 2 – Ambito di applicazione**

Il presente accordo si applica alle aziende di qualsiasi dimensione iscritte a ConfCommercio, nonché appartenenti al settore Terziario (Distribuzione, Servizi e Turismo), con sede legale in provincia di Treviso, che applichino integralmente il Ccnl Terziario, Distribuzione e Servizi e il Ccnl Turismo - CONFCOMMERCIO e alle loro unità operative, anche se site al di fuori del territorio provinciale.

**Art. 3 – Procedura**

Fermo restando quanto previsto dai Ccnl in materia di contrattazione aziendale, l'azienda che intenda sottoscrivere un accordo aziendale per la creazione di un sistema premiante e/o di welfare aziendale, utile anche alla fruizione delle agevolazioni fiscali e/o contributive nei termini previsti dalla normativa applicabile, chiederà l'assistenza delle Parti sociali firmatarie del presente Accordo Quadro per il tramite di comunicazione, anche a mezzo fax, da indirizzare ad UNASCOM ConfCommercio Treviso ed alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Sarà cura di UNASCOM ConfCommercio Treviso procedere alla convocazione delle Organizzazioni Sindacali e fissare l'incontro per la consultazione e la stesura dell'accordo.

Qualora in azienda vi sia la presenza di RSA o RSU, la comunicazione per l'attivazione della procedura di consultazione dovrà essere indirizzata alle Rappresentanze sindacali aziendali, nonché ad UNASCOM ConfCommercio Treviso ed alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

La stesura e la sottoscrizione degli accordi aziendali in materia di premi variabili e di welfare avverrà tra le Parti:

- a. presso la sede di UNASCOM ConfCommercio Treviso, per tutte le aziende nelle quali non siano presenti RSA/RSU;
- b. in azienda o presso la sede di UNASCOM ConfCommercio Treviso, per le aziende nelle quali siano presenti RSA/RSU.

**Art. 4 – Ambiti di contrattazione**

Visti e richiamati tutti gli indicatori individuati nella sezione 6 dell'allegato al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, le Parti ne considerano alcuni quali particolarmente idonei per la costruzione di efficienti sistemi premianti nonché di welfare aziendale; nello specifico, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le Parti sono concordi nel ritenere:



3

- che **la presenza individuale al lavoro**, intesa, a titolo d'esempio, sia come minor assenteismo (come previsto dal punto 13, sez. 6 dell'allegato al Decreto 25 marzo 2016, di cui in premessa), che come disponibilità a prestazioni ulteriori rispetto al normale orario di lavoro o con diversa modulazione dello stesso, sia un parametro oggettivo di misurazione di una maggior efficienza del singolo lavoratore e, di conseguenza, dell'azienda;
- che **l'incremento del fatturato** possa essere un valido indice di maggior redditività dell'impresa e che permetta l'adozione di politiche di investimento per la crescita delle realtà aziendali;
- che la partecipazione dei dipendenti a **percorsi di formazione** possa comportare una crescita professionale e, pertanto, un incremento del livello di innovazione e qualità delle aziende e che sia un utile strumento per una maggior competitività ed un maggior efficientamento aziendali.

Per una più dettagliata specificazione di possibili ambiti di contrattazione, le Parti fanno rimando a quanto previsto nell'Intesa Territoriale in materia di Salario Variabile del 07.07.2015, nonché all'allegato al presente accordo. Le Parti avranno la funzione, in sede di Commissione Parti Sociali, di indicare e suggerire ulteriori indicatori comunque previsti dalla Legge di Stabilità e dai CCNL, nonché di verificare la congruità delle intese e dei parametri.

#### **Art. 5 – Coinvolgimento paritetico dei lavoratori**

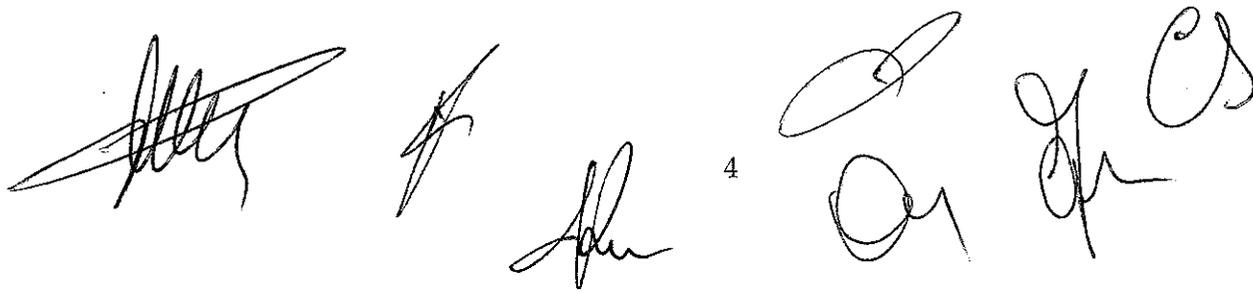
Le Parti considerano un fattore di novità rilevante l'incentivazione del coinvolgimento dei lavoratori nella gestione aziendale che permette, così come previsto dalla normativa di riferimento, l'innalzamento del limite reddituale soggetto ad agevolazione fiscale da € 2.000,00 ad € 2.500,00.

Le Parti, qualora sia previsto in specifici percorsi aziendali, si dichiarano disponibili a supportare la creazione, all'interno delle imprese, di sistemi di coinvolgimento paritetici, quali strumenti di indirizzo funzionali ai tavoli di confronto, volti a coinvolgere i lavoratori nelle dinamiche organizzative e decisionali aziendali.

#### **Art. 6 – Sportelli Welfare**

Le Parti, per orientare imprese e lavoratori ad accordi che trasformino le somme premiali in servizi di welfare nei limiti e nelle forme previsti dalle norme, attiveranno, all'interno degli Sportelli Welfare, meccanismi volti ad una gestione degli stessi che abbiano i requisiti della semplicità di accesso, del contenimento dei costi, della capillarità territoriale. Le Parti per il tramite degli Sportelli Welfare, che verranno resi accessibili ad imprese e lavoratori su supporto telematico, si adopereranno per rendere fruibili agli stessi la gamma di servizi welfare che il territorio di riferimento è in grado di offrire.

A tal fine le Parti si impegnano fin d'ora a redigere un "Protocollo Integrativo" del presente Accordo Quadro, in materia di welfare.



4

**Art. 7 – Decorrenza e durata**

Il presente Accordo Quadro decorre dal 15.07.2016 e scadrà il 31.12.2018. Successivamente si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta da una delle parti da comunicarsi almeno tre mesi prima della scadenza annuale.

**Art. 8 – Deposito**

Le Parti potranno curare il deposito degli accordi aziendali nei termini e con le modalità previsti dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016. Il deposito così effettuato permetterà di applicare, nel rispetto delle condizioni e dei limiti dettati dallo stesso Decreto, dalla L. 208/2015 artt. 182-191 e da loro future modifiche, il regime fiscale agevolato (imposta sostitutiva al 10%) alle somme previste dagli accordi stessi a titolo di premio variabile di produttività.

Le Parti ritengono dette somme assoggettabili anche ad eventuali agevolazioni contributive secondo le modalità e con i limiti dettati dalla relativa normativa.

Copia del presente Accordo Quadro sarà notificata alle sedi provinciali della Direzione Territoriale del Lavoro e degli Istituti INPS ed INAIL.

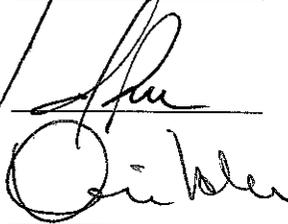
Le parti si impegnano a dare ampia diffusione della presente intesa.

**UNASCOM**

Renato Salvadori



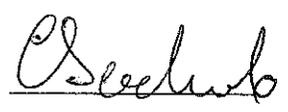
Piero Tedesco



Valter Carnio

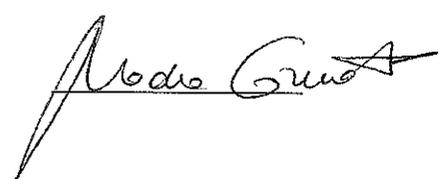


Luca Bertuola



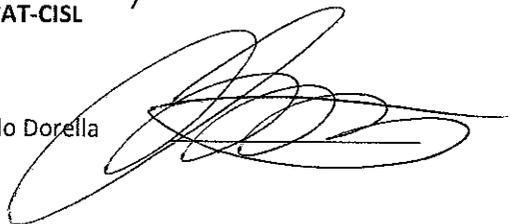
**FILCAMS-CGIL**

Nadia Carniato



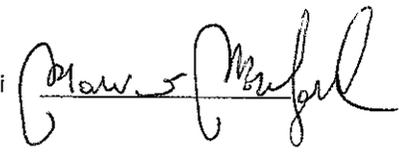
**FISASCAT-CISL**

Edoardo Dorella



**UILTUCS**

Massimo Marchetti



## ALLEGATO

### Ipotesi di ambiti di contrattazione aziendale

Le parti intendono fornire delle esemplificazioni degli ambiti di contrattazione aziendale, che ritengono utili per le aziende appartenenti ai settori Terziario, Distribuzione, Servizi e Turismo.

#### 1. PRODUTTIVITA'/REDDITIVITA'

Possono essere indice di una maggior produttività aziendale le seguenti ipotesi:

- A. il raggiungimento di determinati obiettivi di giornate di effettivo lavoro o la diminuzione dell'assenteismo e del numero di infortuni, anche a seguito di politiche di sensibilizzazione, in materia di sicurezza sul lavoro e/o di conciliazione tempi di vita/lavoro;
- B. la rimodulazione dell'orario di lavoro, anche in giornate di norma non lavorative (es. lavoro domenicale/festivo);
- C. l'incremento percentuale del fatturato aziendale, ovvero del valore dei ricavi e/o incassi su base annua in rapporto al numero di dipendenti.

#### 2. QUALITA'

Possono essere indice di un più alto livello qualitativo dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi:

- A. la soddisfazione del cliente rispetto al singolo prodotto/servizio fornito misurabile attraverso la comparazione di questionari di gradimento sottoposti alla clientela in diversi periodi dell'anno;
- B. l'aumento di fornitura di servizi post vendita (accordi di assistenza, garanzie, ecc.) volti ad offrire maggior qualità e, allo stesso tempo, idonei ad incrementare la redditività aziendale – anche attraverso la fidelizzazione del cliente;
- C. l'investimento in corsi di formazione per il personale dipendente, affinché accresca la propria professionalità e raggiunga maggiori competenze per la vendita dei prodotti/la fornitura di servizi già trattati dall'impresa, oppure affinché si doti di conoscenze volte all'ampliamento dell'offerta aziendale.

#### 3. EFFICIENZA

Possono essere indice di una maggior efficienza aziendale e, di conseguenza, maggiore competitività:

- A. l'introduzione di sistemi informatici, che permettano di snellire e velocizzare le procedure lavorative – detti sistemi possono portare inoltre benefici in termini di produttività e redditività;
- B. la diminuzione del costo del lavoro, in rapporto al numero di dipendenti, attraverso una più efficiente organizzazione dello stesso, anche mediante l'introduzione di regimi di orario flessibili e/o a turnazione che comportino, ad esempio, una riduzione delle ore per prestazioni di lavoro straordinario.
- C. Sperimentazione di regimi di orario finalizzati al miglioramento della conciliazione tempi di vita/lavoro.

#### 4. INNOVAZIONE

Possono essere indice di una realtà aziendale innovativa e all'avanguardia:

- A. gli investimenti in nuove tecnologie organizzative o in strumenti lavorativi innovativi.

es



6

