

L'anno 2022 il giorno 06 giugno si è tenuto presso la Casa del Cinema un incontro tra:

- Zètema Progetto Cultura s.r.l. rappresentata dall'Amministratore Unico Simone Silvi

e

- F.P. CGIL
- CISL F.P.
- UIL F.P.L.
- UILPA
- UGL
- RSU Zètema Progetto Cultura S.r.l.

a) Per la definizione del premio di produzione relativo all'esercizio 2021

Il premio di risultato previsto dall'art. 64 del CCNL Federculture, presuppone, come condizione generale per la sua esistenza, la positività dell'andamento economico dell'Azienda.

la legge n. 208 del 28 dicembre 2015, così come modificata dal decreto legge n. 50 del 2017, ha previsto un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10% per i premi di produttività la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

visto il risultato positivo del bilancio 2021 approvato in data 23/05/2022

Pertanto,

le parti concordano

di condividere l'erogazione del premio di risultato relativo all'anno 2021 erogabile nell'anno 2022, che prevede gli importi così come indicati nella tabella sotto riportata e suddivisa in relazione alle fasce contrattuali del CCNL Federculture

Fasce Contrattuali	€ /importo lordo totale erogato	€ /importo netto totale erogato
FASCIA I (ex A1, A2, A3, B1, B2, nuovo B3)	799,70	652,00
FASCIA II (ex B3, C1, C2, nuovo C3)	803,38	655,00
FASCIA III (EX C3, D1, D intermedio, D2, D3, nuovo D3)	805,83	657,00

Il premio di produzione sarà erogato contestualmente al primo cedolino elaborabile, secondo i tempi tecnici necessari, a seguito della sottoscrizione del presente accordo.

Fermo restando gli importi, sarà facoltà del lavoratore individuare la percentuale da destinare al welfare e/o in denaro.

Il premio di produzione verrà corrisposto al personale proporzionalmente al periodo di servizio prestato.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il valore del premio verrà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione, tenendo conto anche di eventuali variazioni del regime orario che intercorrono nel periodo considerato.

I criteri per la definizione dell'entità del premio di produzione per l'anno 2021 sono i seguenti:

1. Una quota fissa per il bilancio positivo;
2. Una quota variabile relativa all'apporto al completo raggiungimento degli obiettivi;
3. Una quota variabile relativa alla soddisfazione da parte del committente e dell'utente finale.

Gli obiettivi da raggiungere sono definiti per Area di intervento e riguardano il completamento delle attività annuali connesse alla gestione dei servizi dei contratti di servizio nel rispetto del budget aziendale.

Quanto alla soddisfazione da parte del committente e dell'utente finale, è stata verificata sulla base di quanto indicato nel Progetto Qualità attraverso monitoraggi costanti.

L'attribuzione del premio riguardante il punto 1 incide per il 40%, ed è distribuito indistintamente a tutto il personale interessato, ma viene ridotto sulla base dei seguenti casi:

1. assenza dal 25° al 35° giorno di assenza nell'anno: corresponsione del 58% del premio
2. dal 36° al 50° giorno di assenza: corresponsione del 42% del premio
3. dal 51° al 60° giorno di assenza: corresponsione del 20% del premio
4. dopo i 61 giorni di assenza: corresponsione del 10% del premio
5. assenze che coprono l'intero anno solare: non corresponsione del premio.

Le somme non corrisposte ai lavoratori penalizzati per la parte del 60% di cui sopra (punto 2 e 3) saranno ridistribuite a tutti i lavoratori che hanno raggiunto il 100% del premio in egual misura all'interno della stessa fascia.

Tale riduzione non si applica ai lavoratori affetti da malattie croniche o soggetti a cure o terapie costanti, sempre dietro comprovata certificazione medica.

Le certificazioni mediche relative a malattie croniche conclamate, accompagnate da un certificato di invalidità permanente, non devono essere prodotte annualmente all'Azienda

così come quelle supportate da certificati medici che ne indicano l'irreversibilità, in tutti gli altri casi, comprese quelle patologie che possono essere reversibili, la documentazione aggiornata andrà ripresentata ogni anno.

Sono, inoltre, escluse dal conteggio delle assenze:

- Ferie;
- Assenza obbligatoria per maternità;
- Assenza per infortunio per causa di servizio;
- 15 giorni per congedo matrimoniale (art. 43 CCNL Federculture);
- 3 giorni per congedo Lutto (art. 43 CCNL Federculture);
- 3 giorni per particolari motivi personali o familiari previsti dall'art. 43 CCNL Federculture e regolamentati dal Contratto Integrativo rinnovato (art. 20);
- donazione sangue (art. 43 CCNL Federculture);
- permessi studio (art. 30 CCNL Federculture);
- visite mediche specialistiche di intera giornata o di intero turno di lavoro;
- L. 104 sia nell'utilizzo giornaliero che in quello di tre giorni al mese;
- decorso post-operatorio debitamente documentato
- assenze per malattia Covid-19
- assenze per quarantena obbligatoria per contatto diretto con positivo covid-19

In relazione alla malattia a seguito di un intervento, il personale, al verificarsi dell'evento, è tenuto ad informarne l'ufficio del personale inviando la documentazione attestante il ricovero e certificando che la malattia è conseguenza dell'intervento subito.

In relazione ad assenze per malattia Covid-19 o quarantena obbligatoria per contatto diretto con positivo Covid-19, qualora il dipendente desideri richiedere l'esclusione del computo delle stesse dovrà fornire apposita autodichiarazione informativa all'azienda indicando le date ad esse relative.

I punti 2 e 3 sono definiti dalla Direzione e dal Responsabile di Area, sulla base delle specifiche attività e, insieme, riguardano il 60% del premio.

I referenti del servizio dovranno fornire comunicazione scritta sulle motivazioni di una eventuale valutazione che ha determinato la penalizzazione del lavoratore. Si precisa che ai fini della penalizzazione saranno considerati solo i provvedimenti disciplinari chiusi con l'erogazione di una sanzione superiore al rimprovero verbale.

Di seguito sono specificati, per Staff o Area di appartenenza, i criteri di valutazione stabiliti dalla Direzione e dagli stessi Responsabili per l'accesso al premio delle fasce I°, II°, e III°. Per i capiprogetto e i Responsabili di Area e settore sono stati definiti criteri differenziati.

I criteri sopra indicati, sia quelli generali che quelli più specifici per Staff ed Aree di appartenenza di seguito specificati, sono validi anche per il premio di risultato relativo agli anni di vigenza del Contratto Integrativo, salvo diverse integrazioni o modifiche che, se necessarie, comunque dovranno essere concordate con le OO.SS e sempre premesso l'andamento economico positivo dell'Azienda come previsto dall'art. 64 del CCNL.

Gli obiettivi raggiunti per l'anno 2021 sono quelli fissati dai contratti di affidamento di servizio

Punti 2 e 3 (60%)

DIREZIONE E STAFF (compresi gli impiegati distaccati presso il Service Musei Capitolini e gli Uffici della Sovrintendenza)

1. Capacità organizzativa;
2. Capacità di Problem Solving;
3. Valutazione positiva della performance e rispetto dei tempi stabiliti;
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello di qualità attraverso la soddisfazione del committente

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%
2	40%
1	20%

AREA CONSERVAZIONE

L'obiettivo deve essere raggiunto nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di Servizio

1. Affidabilità, senso di responsabilità, capacità organizzativa;
2. Capacità di lavoro in team;
3. Rispetto della tempistica;
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente.

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%
2	40%
1	20%

AREA PROGETTAZIONE

L'obiettivo deve essere raggiunto nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di Servizio

Rispetto della tempistica prevista dal capo-progetto (produttività);

1. Motivazione, spiccata capacità organizzativa, problem solving;
2. Capacità di lavoro in team;
3. Valutazione positiva della performance;

4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente.

I criteri di attribuzione sono i seguenti:

Possesso n. requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%
2	40%
1	20%

Capiprogetto – Area Progettazione

1. Rispetto della tempistica programmata dalla Direzione tecnica;
2. Capacità di gestione delle risorse umane e di Problem Solving;
3. Capacità di interagire con le diverse figure professionali esterne all'area;
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente

Le percentuali rispettivamente assegnate sono le seguenti:

Possesso del requisito n.	% Premio attribuito
1	30%
2	30%
3	10%
4	30%

IMPIEGATI DIRETTIVI CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO DELLE DIVERSE AREE E SETTORI

RESPONSABILI DI AREA E DI SETTORE

1. Affidabilità, senso di responsabilità, capacità organizzativa;
2. Capacità di lavoro in team;
3. Rispetto della tempistica;
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente.

I criteri di attribuzione sono i seguenti:

Possesso del requisito n.	% Premio attribuito
---------------------------	---------------------

Handwritten signatures and initials: *SV*, *RS*, *18*, *AL*, *EL*

1	25%
2	15%
3	45%
4	15%

AREA DIDATTICA, CATALOGAZIONE E DOCUMENTAZIONE E SERVIZI MUSEALI

Nell' Area Didattica, catalogazione e Servizi Museali i criteri di riferimento sono differenziati per il personale appartenente alle seguenti sotto aree:

- A. Documentazione, Catalogazione e Didattica
- B. Servizi Museali,

DOCUMENTAZIONE, CATALOGAZIONE E DIDATTICA

L'obiettivo deve essere raggiunto nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di Servizio

1. Motivazione;
2. spiccata capacità organizzativa, flessibilità e capacità di Problem Solving;
3. Valutazione positiva della performance e rispetto dei tempi stabiliti;
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente e dell'utente.

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%
2	40%
1	20%

SERVIZI MUSEALI (CUSTODIA, ACCOGLIENZA, POLIVALENTI BIGLIETTERIA, LIBRERIA, COORDINAMENTO) E SPAZI CULTURALI

L'obiettivo deve essere raggiunto nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di Servizio

1. Rispetto degli indirizzi e delle disposizioni impartite dall'Azienda;
2. Valutazione positiva della performance;
3. Capacità organizzativa e flessibilità;
4. Raggiungimento di un buon livello di qualità attraverso la soddisfazione del committente e dell'utente in base a quanto rilevato dall'Azienda.

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%

3	70%
2	40%
1	20%

TURISMO, BIBLIOTECHE, INFORMAGIOVANI

Rientrano in quest'ambito i PIT, IL CALL-CENTER, la Redazione dati, Biblioteche, Informagiovani, Redazione web e social di Turismoroma.

L'obiettivo deve essere raggiunto nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di Servizio

1. Capacità di lavoro in team;
2. Flessibilità e capacità organizzativa;
3. Capacità di problem solving;
4. Rilevazione di un buon raggiungimento di un buon livello di qualità attraverso la soddisfazione del committente e dell'utente:

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%
2	40%
1	20%

I lavoratori che hanno subito una decurtazione potranno chiedere chiarimenti, ai loro referenti, della decurtazione stessa.

b) Per la definizione del premio di produzione relativo all'esercizio 2022

In vista della scadenza dei contratti di affidamento dei servizi a dicembre 2022 rispetto al quale gli obiettivi aziendali risultano coincidenti con quelli del 2021 si ritiene opportuno definire anche il premio di produzione 2022 iniziando così anche a intraprendere un percorso di definizione e comunicazione chiaro e trasparente degli obiettivi che saranno oggetto di valutazione

Il premio di risultato previsto dall'art. 64 del CCNL Federculture presuppone, come condizione generale per la sua esistenza, la positività dell'andamento economico dell'Azienda.

7 S.L. \$V, R3 sb VQ AL CA

la legge n. 208 del 28 dicembre 2015, così come modificata dal decreto legge n. 50 del 2017, ha previsto un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10% per i premi di produttività la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

Condizione necessaria per l'erogazione del premio, è quella del raggiungimento di un risultato positivo del bilancio 2022

Pertanto,

le parti concordano

di condividere l'erogazione del premio di risultato relativo all'anno 2022 erogabile nell'anno 2023 che, a fronte di un bilancio positivo, prevedrà la riconvocazione delle OO.SS. ed rsu per la definizione del testo, inclusi gli importi, che comunque dovranno non essere inferiori a quelli indicati nella tabella sotto riportata e suddivisa in relazione alle fasce contrattuali del CCNL Federculture

Fasce Contrattuali	€ /importo lordo totale erogato	€ /importo netto totale erogato
FASCIA I (ex A1, A2, A3, B1, B2, nuovo B3)	799,70	652,00
FASCIA II (ex B3, C1, C2, nuovo C3)	803,38	655,00
FASCIA III (EX C3, D1, D intermedio, D2, D3, nuovo D3)	805,83	657,00

Il premio di produzione sarà erogato, dopo la approvazione del bilancio 2022 ed a condizione di un risultato positivo dello stesso, come già sopra indicato, contestualmente al primo cedolino elaborabile, secondo i tempi tecnici necessari

Fermo restando gli importi, sarà facoltà del lavoratore individuare la percentuale da destinare al welfare e/o in denaro.

Il premio di produzione verrà corrisposto al personale proporzionalmente al periodo di servizio prestato.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il valore del premio verrà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione, tenendo

conto anche di eventuali variazioni del regime orario che intercorrono nel periodo considerato.

I criteri per la definizione dell'entità del premio di produzione per l'anno 2022 sono i seguenti:

1. Una quota fissa per il bilancio positivo;
2. Una quota variabile relativa all'apporto al completo raggiungimento degli obiettivi;
3. Una quota variabile relativa alla soddisfazione da parte del committente e dell'utente finale.

Gli obiettivi da raggiungere sono definiti per Area di intervento e riguardano il completamento delle attività annuali connesse alla gestione dei servizi dei contratti di servizio nel rispetto del budget aziendale.

Quanto alla soddisfazione da parte del committente e dell'utente finale, è stata verificata sulla base di quanto indicato nel Progetto Qualità attraverso monitoraggi costanti.

L'attribuzione del premio riguardante il punto 1 incide per il 40%, ed è distribuito indistintamente a tutto il personale interessato, ma viene ridotto sulla base dei seguenti casi:

1. assenza dal 25° al 35° giorno di assenza nell'anno: corresponsione del 58% del premio
2. dal 36° al 50° giorno di assenza: corresponsione del 42% del premio
3. dal 51° al 60° giorno di assenza: corresponsione del 20% del premio
4. dopo i 61 giorni di assenza: corresponsione del 10% del premio
5. assenze che coprono l'intero anno solare: non corresponsione del premio.

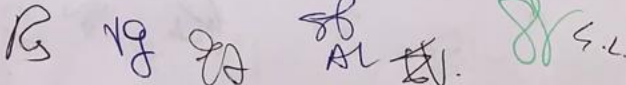
Le somme non corrisposte ai lavoratori penalizzati per la parte del 60% di cui sopra (punto 2 e 3) saranno ridistribuite a tutti i lavoratori che hanno raggiunto il 100% del premio in equal misura all'interno della stessa fascia.

Tale riduzione non si applica ai lavoratori affetti da malattie croniche o soggetti a cure o terapie costanti, sempre dietro comprovata certificazione medica.

Le certificazioni mediche relative a malattie croniche conclamate, accompagnate da un certificato di invalidità permanente, non devono essere prodotte annualmente all'Azienda così come quelle supportate da certificati medici che ne indicano l'irreversibilità, in tutti gli altri casi, comprese quelle patologie che possono essere reversibili, la documentazione aggiornata andrà ripresentata ogni anno.

Sono, inoltre, escluse dal conteggio delle assenze:

- Ferie;
- Assenza obbligatoria per maternità;
- Assenza per infortunio per causa di servizio;
- 15 giorni per congedo matrimoniale (art. 43 CCNL Federculture);
- 3 giorni per congedo Lutto (art. 43 CCNL Federculture);



- 3 giorni per particolari motivi personali o familiari previsti dall'art. 43 CCNL Federculture e regolamentati dal Contratto Integrativo rinnovato (art. 20);
- donazione sangue (art. 43 CCNL Federculture);
- permessi studio (art. 30 CCNL Federculture);
- visite mediche specialistiche di intera giornata o di intero turno di lavoro;
- L. 104 sia nell'utilizzo giornaliero che in quello di tre giorni al mese;
- decorso post-operatorio debitamente documentato
- assenze per malattia Covid- 19
- assenze per quarantena obbligatoria per contatto diretto con positivo covid-19

In relazione alla malattia a seguito di un intervento, il personale, al verificarsi dell'evento, è tenuto ad informarne l'ufficio del personale inviando la documentazione attestante il ricovero e certificando che la malattia è conseguenza dell'intervento subito.

In relazione ad assenze per malattia Covid-19 o quarantena obbligatoria per contatto diretto con positivo Covid-19, qualora il dipendente desideri richiedere l'esclusione del computo delle stesse dovrà fornire apposita autodichiarazione informativa all'azienda indicando le date ad esse relative.

I punti 2 e 3 sono definiti dalla Direzione e dal Responsabile di Area, sulla base delle specifiche attività e, insieme, riguardano il 60% del premio.

I referenti del servizio dovranno fornire comunicazione scritta sulle motivazioni di una eventuale valutazione che ha determinato la penalizzazione del lavoratore. Si precisa che ai fini della penalizzazione saranno considerati solo i provvedimenti disciplinari chiusi con l'erogazione di una sanzione superiore al rimprovero verbale.

Di seguito sono specificati, per Staff o Area di appartenenza, i criteri di valutazione stabiliti dalla Direzione e dagli stessi Responsabili per l'accesso al premio delle fasce I°, II°, e III°. Per i capiprogetto e i Responsabili di Area e settore sono stati definiti criteri differenziati.

I criteri sopra indicati, sia quelli generali che quelli più specifici per Staff ed Aree di appartenenza di seguito specificati, sono validi anche per il premio di risultato relativo agli anni di vigenza del Contratto Integrativo, salvo diverse integrazioni o modifiche che, se necessarie, comunque dovranno essere concordate con le OO.SS e sempre premesso l'andamento economico positivo dell'Azienda come previsto dall'art. 64 del CCNL.

Gli obiettivi raggiungibili per l'anno 2022 sono quelli fissati dai contratti di affidamento di servizio

Punti 2 e 3 (60%)

DIREZIONE E STAFF (compresi gli impiegati distaccati presso il Service Musei Capitolini e gli Uffici della Sovrintendenza)

1. Capacità organizzativa;
2. Capacità di Problem Solving;
3. Valutazione positiva della performance e rispetto dei tempi stabiliti;

4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello di qualità attraverso la soddisfazione del committente

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%
2	40%
1	20%

AREA CONSERVAZIONE

L'obiettivo deve essere raggiunto nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di Servizio

1. Affidabilità, senso di responsabilità, capacità organizzativa;
2. Capacità di lavoro in team;
3. Rispetto della tempistica;
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente.

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%
2	40%
1	20%

AREA PROGETTAZIONE

L'obiettivo deve essere raggiunto nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di Servizio

Rispetto della tempistica prevista dal capo-progetto (produttività);

1. Motivazione, spiccata capacità organizzativa, problem solving;
2. Capacità di lavoro in team;
3. Valutazione positiva della performance;
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente.

I criteri di attribuzione sono i seguenti:

Possesso n. requisiti	% Premio attribuito
4	100%

3	70%
2	40%
1	20%

Capiprogetto – Area Progettazione

1. Rispetto della tempistica programmata dalla Direzione tecnica;
2. Capacità di gestione delle risorse umane e di Problem Solving;
3. Capacità di interagire con le diverse figure professionali esterne all'area;
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente

Le percentuali rispettivamente assegnate sono le seguenti:

Possesso del requisito n.	% Premio attribuito
1	30%
2	30%
3	10%
4	30%

IMPIEGATI DIRETTIVI CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO DELLE DIVERSE AREE E SETTORI

RESPONSABILI DI AREA E DI SETTORE

1. Affidabilità, senso di responsabilità, capacità organizzativa;
2. Capacità di lavoro in team;
3. Rispetto della tempistica;
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente.

I criteri di attribuzione sono i seguenti:

Possesso del requisito n.	% Premio attribuito
1	25%
2	15%
3	45%
4	15%

AREA DIDATTICA, CATALOGAZIONE E DOCUMENTAZIONE E SERVIZI MUSEALI

Nell' Area Didattica, catalogazione e Servizi Museali i criteri di riferimento sono differenziati per il personale appartenente alle seguenti sotto aree:

- C. Documentazione, Catalogazione e Didattica
- D. Servizi Museali,

DOCUMENTAZIONE, CATALOGAZIONE E DIDATTICA

L'obiettivo deve essere raggiunto nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di Servizio

1. Motivazione;
2. spiccata capacità organizzativa, flessibilità e capacità di Problem Solving;
3. Valutazione positiva della performance e rispetto dei tempi stabiliti;
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente e dell'utente.

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%
2	40%
1	20%

SERVIZI MUSEALI (CUSTODIA, ACCOGLIENZA, POLIVALENTI BIGLIETTERIA, LIBRERIA, COORDINAMENTO) E SPAZI CULTURALI

L'obiettivo deve essere raggiunto nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di Servizio

1. Rispetto degli indirizzi e delle disposizioni impartite dall'Azienda;
2. Valutazione positiva della performance;
3. Capacità organizzativa e flessibilità;
4. Raggiungimento di un buon livello di qualità attraverso la soddisfazione del committente e dell'utente in base a quanto rilevato dall'Azienda.

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%
2	40%
1	20%

TURISMO, BIBLIOTECHE, INFORMAGIOVANI

Rientrano in quest'ambito i PIT, IL CALL-CENTER, la Redazione dati, Biblioteche, Informagiovani, Redazione web e social di Turismoroma.

sl

B

19 28

AZ

B

E.V.

S.L.

Handwritten signature

L'obiettivo deve essere raggiunto nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di Servizio

1. Capacità di lavoro in team;
2. Flessibilità e capacità organizzativa;
3. Capacità di problem solving;
4. Rilevazione di un buon raggiungimento di un buon livello di qualità attraverso la soddisfazione del committente e dell'utente:

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%
2	40%
1	20%

I lavoratori che hanno subito una decurtazione potranno chiedere chiarimenti, ai loro referenti, della decurtazione stessa.

Zètema Progetto Cultura S.r.l.

F.P. CGIL

Vale Gb

CISL F.P.

Cinzia Felice

UIL F.P.L.

Andriano

UILPA

UGL

RSU Zètema Progetto Cultura

Giuseppe Nicolini (CISL)

Enrico Vizzellera (CISL)

Stefano Felici (CGIL)

14 Alena Gubina (CGIL)

Enrico Nicolini (CGIL)

Allegato Premio di Produzione - Roma 06 giugno 2022

La legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (Legge di Stabilità 2016), e successive modifiche e integrazioni, prevede un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10% per i premi di produttività la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;


l'articolo 1 della summenzionata legge, ai commi da 182 a 191, dispone che le somme corrisposte a titolo di premio di partecipazione possono essere sostituite in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, con le erogazioni di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del D.P.R. n. 917/1986 e ss.mm.ii. e che in tal caso queste non concorrono, in ottemperanza a quanto previsto dallo stesso articolo 51, a formare il reddito di lavoro dipendente e non sono soggette all'imposta sostitutiva disciplinata dall'articolo 1, c.182 della L. n. 208/2015;

la Legge n. 232/16 al c. 160 lett. b) e c) introduce la possibilità di sostituire il Premio di Produzione con i benefit previsti dal comma 4 art. 51 del TUIR; in tal caso, le somme e i valori "concorrono a formare reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste" e non sono soggetti a imposta sostitutiva del 10% anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del Premio di Produzione;

la Legge n. 205/17 inserisce la lettera d-bis) all'art. 51 c. 2 del TUIR - che prevede tra gli elementi che non concorrono alla formazione del reddito "le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR e che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo";

l'erogazione del premio di produzione è un istituto contrattuale oggetto di negoziazione aziendale secondo parametri e modalità attuative previste dall'articolo 64 del CCNL Federculture;

inoltre l'articolo 67 bis del CCNL di Federculture prevede che le parti convengono sull'utilità di implementare iniziative di Welfare nell'ambito di quanto previsto dalla normativa di riferimento e di promuovere forme di retribuzione flessibile attraverso l'erogazione, da parte del datore di lavoro, di beni e servizi di cui all'art. 51 c. 2 lett. f, f bis, f ter e c. 3 del TUIR, concordate a livello di contratto, di accordo o di regolamento aziendale;

gl RG BU S.C. 

l'azienda intende rinnovare il Piano di Welfare Aziendale connesso al premio di produzione anno 2021 e 2022

come da accordi sindacali sottoscritti il 06 giugno 2022 il premio di produzione relativo all'esercizio 2021 ed erogato nell'anno 2022 sarà fruibile totalmente o parzialmente in forma di welfare aziendale.

Pertanto i dipendenti potranno scegliere le tipologie beni e servizi di Welfare, elencati in forma esemplificativa e non esaustiva, nell'allegato A) del presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale per la corresponsione del Premio di partecipazione 2021 e 2022.

i beni e servizi fruiti in sostituzione del Premio di produzione non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente e non sono soggetti a regime fiscale e contributivo se rientrano nelle fattispecie previste dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR;

ciascun dipendente aderendo alla convenzione del Piano Welfare, potrà predisporre il proprio pacchetto Welfare accedendo alla Piattaforma Informatica dedicata attraverso apposite credenziali che verranno comunicate dall'Ufficio Risorse Umane. La Piattaforma Informatica dedicata prevedrà un pacchetto di offerta di beni, servizi ed utilità e di cui si riporta di seguito un elenco a titolo esemplificativo:

➤ **FAMIGLIA:**

▪ **Istruzione:**

- Scuole di ogni ordine;
- Mensa scolastica,
- pre-dopo scuola;
- Centri estivi ed invernali;
- Testi scolastici

▪ **Assistenza familiari**

- Spese sostenute per l'assistenza di familiari anziani o non autosufficienti;
- Servizi di baby sitting

➤ **MUTUI**

- Rimborso interessi su mutui per costruzione, ristrutturazione e acquisto prima e seconda casa

➤ **CASSA SANITARIA**

- Pacchetti sanitari integrativi, rimborso di spese mediche, check up

➤ **PREVIDENZA INTEGRATIVA**

- Versamenti volontari integrativi a fondi pensione chiusi e aperti
- **FRINGE BENEFIT**
 - Beni e servizi in natura, dall'abbonamento al trasporto pubblico alle carte prepagate
- **CULTURA & TEMPO LIBERO**
 - Attività ricreative e culturali (e.g. abbonamenti palestra, viaggi, corsi formativi);

i beni e i servizi del Piano Welfare dovranno essere fruiti, a norma di legge, entro e non oltre il termine di 12 mesi dalla data di attivazione della Piattaforma suindicata;

Successivamente alla sottoscrizione dell'accordo con le OO.SS. l'Azienda informerà i dipendenti attraverso una specifica comunicazione sulle modalità attraverso le quali il dipendente potrà procedere all'adesione al Piano Welfare.

L'azienda si impegna a dare tempestiva comunicazione al dipendente per mettere lo stesso nella condizione di aderire al Piano Welfare, per la scelta, considerando che il premio dovrà essere erogato entro il primo cedolino utile elaborabile, secondo i tempi tecnici necessari, a seguito della sottoscrizione del presente accordo.