

VERBALE D'INCONTRO DEL 20 FEBBRAIO 2017

In data odierna, presso la sede della Società Volsca Ambiente e Servizi, facendo seguito agli incontri del 19/09/2016 e del 13/10/2016 (i cui verbali fanno parte integrante dell'odierna intesa), si è tenuto un incontro tra le OO.SS. e i rappresentanti dell'Azienda per continuare il confronto in merito all'organizzazione del lavoro ed al percorso di apprezzamento del personale.

Tutti i momenti di confronto citati prendono vita a seguito della nota di invito dell'Amministratore Delegato, Mauro MIDEI (protocollo n. 535 del 08/09/2016) che diviene parte integrante dell'odierna intesa.

Si sono registrate le seguenti presenze :

per la F.P. C.G.I.L.: Romano DI COSTE

per la U.I.L. TRASPORTI: Stefano BERTINELLI e Luigi PALMACCI

R.S.U.: Stefano BORRO e Roberto PETRICCA

AZIENDA: Mauro MIDEI, Ivo ZAZZA, Maurizio INCITTI e Fabrizio VITELLI

RIFERIMENTI NORMATIVI DELL'INTESA

CIRCOLARE N. 28/E – AGENZIA DELLE ENTRATE – DIREZIONE CENTRALE NORMATIVA – 15/06/2016, avente per oggetto: “PREMI DI RISULTATO E WELFARE AZIENDALE.

ARTICOLO 1 COMMI 182 – 190 LEGGE 28 DICEMBRE, N. 208 (LEGGE DI STABILITA' 2016).

CORRESPONSIONE DI BENEFIT MEDIANTE VOUCHER

Il nuovo comma 3-bis dell'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi specifica che “*ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale*”.

Viene sostanzialmente definita la possibilità di erogazione di benefit tramite titoli con valore nominale che non configurano denaro.

BUONI PASTO

Detti servizi, come noto, non concorrono alla formazione dei redditi da lavoro dipendente “*fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29 aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica*”.

VOUCHER

I “*voucher*” hanno lo scopo di identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione sottostante e richiedono pertanto la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

L'Agenzia delle Entrate a riguardo precisa che “*la prestazione rappresentata dal voucher, fruibile presso una delle strutture convenzionate, deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore nominale e può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali, ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, cicli di terapie mediche, pacchetti di lezioni di nuoto*”.

Non rilevano ai fini in esame, eventuali corrispettivi pagati dal dipendente alla struttura che eroga i benefit, a seguito di un rapporto contrattuale stipulato autonomamente dal dipendente. Ad esempio, se la prestazione ricreativa erogata dal datore di lavoro mediante *voucher* consiste in dieci ingressi in palestra, il pagamento dell'undicesimo ingresso contrattato direttamente dal dipendente non costituisce integrazione dei *voucher*".

Si distinguono pertanto due tipologie di *voucher*:

- il *voucher monouso*: dà diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio, predeterminato *ab origine* e definito nel valore;
- il *voucher cumulativo*: può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel "carrello della spesa", per un valore non eccedente 258,23 euro.

ALTRI SCONTI FISCALI

Infine la Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 introduce nel TUIR (DPR n. 917/1986) nuove ipotesi escluse dalla formazione del reddito di lavoro dipendente (su cui non si pagheranno tasse):

- contributi e premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per assicurazioni aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienze nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi a oggetto il rischio di una malattia grave (art. 51, comma 2, lett. F – quater, del Tuir);
- i sussidi occasionali concessi per fronteggiare rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente (art. 51, comma 2, lett. F – quinquies, del Tuir).

IL DIRITTO DI OPZIONE

Il lavoratore ha la facoltà di scegliere se ottenere il premio in denaro o in natura, prevedendo che, in ogni caso, i *benefit*, di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, non scontino alcuna tassazione, nei limiti previsti dai citati commi.

Relativamente alla citata fattispecie l'Agenzia delle Entrate precisa che l'opzione è consentita qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- le somme costituiscano premi o utili riconducibili al regime agevolato (e pertanto potenzialmente detassabili);
- la contrattazione di secondo livello attribuisca al dipendente la facoltà di convertire i premi o utili in *benefit*.

La parte non sostituita dal *benefit* sarà assoggettata all'imposta del 10% o alla tassazione ordinaria, a scelta del prestatore di lavoro.

CONTRIBUZIONE A PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il lavoratore può chiedere al datore di lavoro di versare il premio di risultato al fondo di previdenza complementare cui risulta iscritto, oppure al coniuge separato, a titolo di assegno alimentare. In tali ipotesi, le medesime somme se fossero corrisposte al lavoratore e da questo versate al fondo di previdenza o al coniuge costituirebbero oneri deducibili ai sensi dell'art. 10 lett. e)-bis o lett. d), e come tali non concorrerebbero alla formazione del proprio reddito imponibile. Conseguentemente tale ipotesi è soggetta ai limiti di esenzione previsti per la sostituzione dei premi di risultato.

INTESA

PREMESSO CHE:

L'art. 1, commi 182 – 190, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) introduce un regime agevolato di natura fiscale per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile.

Il 25 marzo 2016 è stato emanato il decreto attuativo del comma 182.

La norma prevede che sono soggetti a una imposta sostitutiva pari al 10 per cento, in luogo dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, ed entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi annui, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Il limite del reddito entro cui è possibile applicare l'imposta sostitutiva è di 50.000 euro, da intendersi come ammontare complessivo riferito a tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti nell'anno precedente, anche in relazione a più rapporti di lavoro.

Ai fini della verifica del limite di reddito di euro 50.000 non bisogna tenere conto di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente (esempio, redditi di fabbricati, da partecipazione, redditi diversi).

Il comma 189 prevede che l'importo delle somme agevolate sia incrementato a 2.500 euro per ciascun periodo di imposta, qualora i contratti collettivi aziendali individuino strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

La legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 prevede, da gennaio 2017, in merito ai premi di risultato, un aumento delle soglie: le somme tassate con la cedolare secca al 10% salgono dagli attuali 2.000 a 3.000 euro, che possono arrivare a 4.000 euro (fino a dicembre 2016 la previsione è di 2.500 euro) in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori. Ad allargarsi è anche la platea dei beneficiari, elevando il limite di reddito dagli attuali 50.000 a 80.000 euro annui.

La citata manovra aumenta anche la casistica riguardante i piani di *welfare* aziendale, con due novità di rilievo per i lavoratori che scelgono di sostituire il premio di risultato (in tutto o in parte) con beni e servizi. Il carnet di *benefit* esclusi dal reddito di lavoro dipendente e totalmente esentasse si arricchisce con l'uso di un alloggio, l'utilizzo di un'auto a uso promiscuo, la concessione di prestiti a tassi agevolati e i servizi di trasporto ferroviario gratuito. Con la seconda novità si favoriscono previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e azioni: dal 2017 il lavoratore che decide di sostituire il premio di risultato con una di queste opzioni avrà la garanzia che il valore ricevuto (oltre a non essere tassato) non rientrerà nel calcolo del tetto massimo per le esenzioni (per esempio, per la previdenza complementare il limite è di euro 5.164,57).

ART. 1: APPLICABILITA' DELL'ACCORDO – ENTITA' DEL PREMIO

I riferimenti normativi e le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, anche ai fini della sua interpretazione. Si individua nella Commissione Tecnica Paritetica l'organismo incaricato a seguire tutte le novità normative presenti e future e le conseguenti modalità applicative.

ART. 2: MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

In considerazione dell'accordo di rinnovo contrattuale FISE-ASSOAMBIENTE a cui seguirà immediatamente un calendario di lavoro della Commissione Tecnica Paritetica e del tavolo di confronto aziendale al fine di addivenire al nuovo "Contratto Collettivo Aziendale", le parti concordano che il premio di risultato attualmente venga normato dai precedenti accordi decentrati (che diventano parte integrante della presente intesa) adottando le nuove misure normative sin qui rappresentate.

ART. 3: DECORRENZA DELL'INTESA – DICHIARAZIONE FINALE

Le parti sono reciprocamente impegnate a intervenire affinché la vertenzialità eventualmente insorta per quanto disciplinato dal presente accordo sia risolta nei termini previsti dal sistema delle relazioni sindacali.

L'intesa odierna assume valore di vero e proprio contratto di secondo livello a contenuto economico e normativo, pertanto in caso di non riconoscimento dello stesso va prodotta formale disdetta con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Naturalmente la presente intesa potrà essere oggetto di modifiche al fine di specificare e integrare le materie già trattate nella stessa.

PROPOSTA DELLA COMMISSIONE TECNICA PARITETICA INTEGRATA NEL CORSO DEI PRECEDENTI INCONTRI

A conclusione dell'intesa integrativa sin qui descritta e formalizzata, le parti procedono ad analizzare alcuni aspetti inerenti il sistema sanzionatorio disciplinare (trattenuta per danni al dipendente in busta paga).

Mano - G. S. P. A.

Bechchi

g. S. P. A.

g. S. P. A.

Bechchi

g. S. P. A.

g. S. P. A.

A tal proposito l'Azienda, recependo la volontà delle parti sociali, ha costruito delle ipotesi di accordo che sono state oggetto di riflessione della Commissione Tecnica Paritetica e degli altri momenti di confronto anche con le organizzazioni sindacali territoriali e la rappresentanza sindacale unitaria, conseguentemente, abbisognano dell'odierno confronto a livello centrale per terminare in modo positivo tutte le interlocuzioni sin qui svolte.

Le considerazioni maturate hanno consentito alla Commissione Tecnica Paritetica di formalizzare una proposta finale che, da un lato, miri a tutelare i lavoratori dai danni che potrebbero verificarsi durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, dall'altro lato, punti a sensibilizzare i lavoratori ad una guida più attenta al fine di evitare danni frequenti e consistenti ai mezzi con l'obiettivo di tutelare il patrimonio aziendale.

Le stesse sono state ulteriormente analizzate, migliorate ed integrate nei precedenti incontri mettendo in comune contributi e conoscenze, al fine di addivenire ad un accordo sperimentale e sostenibile.

Per concretizzare il principio fondato sull'equilibrio degli interessi aziendali e della tutela dei lavoratori si è addivenuti, nel corso del confronto e delle interlocuzioni avvenute, a formalizzare il seguente accordo tra le parti.

Al fine di ottenere questo duplice risultato l'Azienda riconosce al lavoratore un importo annuo pari a € 150,00, cosiddetto "BONUS"; conseguentemente, gli eventuali danni di importo pari o inferiore al "BONUS" saranno a carico dell'Azienda, mentre i danni che supereranno l'importo accumulato dal "BONUS", saranno a carico del lavoratore.

Si precisa che ogni eventuale importo a carico del lavoratore deve essere computato nel corso dell'anno in cui viene effettuato il danno, escludendo per la conseguente liquidazione ulteriori possibilità di posticipo.

Prendendo a riferimento la categoria normativa prudenziale della vigenza temporale in merito alla possibilità dell'azione sanzionatoria disciplinare, così come recita la Legge n. 300 del 20/05/1970 e il vigente Regolamento Disciplinare Aziendale "...OMISSIS... Il datore di lavoro non può, ai fini dei provvedimenti disciplinari, tenere conto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione ...OMISSIS...", si ritiene, conseguentemente, di partire dal citato assunto per costruire il successivo percorso dell'odierna intesa.

A tal proposito l'Azienda riconosce al lavoratore anche la possibilità di accumulare nei successivi due anni (come da riferimento normativo) gli importi del *bonus* non assorbiti da eventuali danni, prevedendo un premio di risultato (P.d.R.) pari a € 200,00 (lordi) per i lavoratori che al termine del secondo anno non hanno causato danni al patrimonio aziendale.

Sempre partendo dalla necessaria categoria prudenziale, si ritiene idoneo garantire il metodo della proporzionalità nell'applicazione dello strumento sanzionatorio disciplinare anche per l'addebito danni.

Difatti il Regolamento Disciplinare Aziendale, circa la previsione della sanzione disciplinare da applicare, sancisce la categoria della PROGRESSIVITÀ fino a sfociare alla RECIDIVITÀ.

In tal senso il Regolamento recita: "... OMISSIS ... Per recidiva si intende il porre in essere un comportamento che dia origine a mancanze sanzionabili per analoghi o medesimi motivi, per i quali era stata irrogata una sanzione disciplinare precedente. In tal senso verrà irrogata, salvo non sia previsto diversamente nel caso specifico, la sanzione immediatamente più grave rispetto a quella precedentemente irrogata ... OMISSIS ...".

Consequentemente occorre far vivere il principio sin qui rappresentato, PROGRESSIVITÀ DELLA SANZIONE, anche nella gestione della fattispecie oggetto di intesa tra le parti nella consapevolezza che il citato sistema presuppone, nello stesso tempo, un margine di discrezionalità nella lettura delle sanzioni aggiudicate.

Pertanto il datore di lavoro, tenendo in considerazione, in primo luogo, analoghi o medesimi motivi (facendo in ogni caso riferimento alla situazione sanzionatoria complessiva maturata dal dipendente), formalizzerà, basandosi sulla categoria della PROGRESSIVITÀ, la misura dell'addebito per danno.

INFORMAZIONE

L'Azienda nei precedenti incontri ha già comunicato alle parti sociali che la trasformazione del servizio attraverso la raccolta differenziata porta a porta sul territorio ha determinato una nuova organizzazione del lavoro e, conseguentemente, una rivisitazione di fatto della dotazione organica.

Accanto a questo ragionamento, oggetto delle precedenti riflessioni del tavolo, si è aggiunto, come formalmente comunicato ai dirigenti sindacali con nota del 10 agosto u.s., protocollo n. 464/MI, a firma dell'Amministratore Delegato, Mauro MIDEI, quanto normato dalla riforma delle partecipate.

Difatti l'art. 25 titolato "Disposizioni transitorie in materia di personale" recita che entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto (recentemente il suddetto termine è stato prorogato al 30.6.2017), si debba procedere ad una ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze. L'elenco del personale eccedente, con la puntuale indicazione dei profili posseduti, viene trasmesso alla regione che forma e gestisce l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti agevolando processi di mobilità in ambito regionale.

Proprio in considerazione delle novità normative, l'Azienda deve procedere a formalizzare il percorso citato mediante l'individuazione delle eccedenze derivanti dalla nuova organizzazione del lavoro conseguente al servizio di raccolta differenziata porta a porta.

Inoltre occorre verificare la necessità di allargare il raggio di attenzione su alcune figure indirette che non garantiscono, come per le figure professionali precedentemente rappresentate, una funzionalità alle strategie organizzative determinate dalla Volsca Ambiente e Servizi.

L'Azienda nei precedenti incontri ha portato contributi di merito capaci di delineare con maggiore precisione i segmenti organizzativi interessati e le relative famiglie professionali individuate in tale processo. Tali scelte sono state maturate in quanto il lavoro non solo deve mantenere un nesso di strumentalità (finale) rispetto al risultato produttivo che l'Azienda intende conseguire, ma il lavoro deve mantenere un analogo nesso di strumentalità (stavolta mediato) anche nei confronti dei mezzi "tecnici" predisposti dall'Azienda per il raggiungimento del risultato produttivo.

In verità, sin dal primo confronto (19/09/2016), l'Amministratore Delegato ha posto come priorità improcrastinabile la rivisitazione della dotazione organica e della gestione degli eventuali esuberi, alla luce del nuovo Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica.

Proprio a tal proposito si allega (divenendo parte integrante del presente verbale) lo schema/intervento prodotto e illustrato dal Responsabile del personale, Fabrizio VITELLI, in merito alla nuova dotazione organica, alle famiglie professionali, ai profili professionali interessati alla riorganizzazione aziendale, alla flessibilità e alla polivalenza funzionale.

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria prendono atto delle politiche organizzative e gestionali formalmente espresse dalla Volsca Ambiente e Servizi riservandosi, dopo attenta valutazione frutto di approfondimenti unitari, di esprimere, nel corso del prossimo incontro fissato per il giorno 20.03.2017, alle ore 15.00, giudizi di merito, contributi, proposte integrative al fine di addivenire alla stipula di un protocollo d'intesa anche su questo ultimo versante. In ogni caso si sollecita l'Azienda, nel complesso della riorganizzazione aziendale, di prevedere per quanto riguarda l'adeguamento inquadramentale l'apprezzamento delle figure professionali addette alla raccolta differenziata porta a porta al 2° livello giuridico ed economico, previsto dal CCNL.

L'Azienda prende atto della richiesta sindacale riservandosi di valutare il costo complessivo dell'operazione, presentando i risultati nella prossima riunione.

Considerata, altresì, la complessità organizzativa derivante dall'azione di rivisitazione della dotazione organica aziendale, si ritiene opportuno proseguire a livello di approfondimento tecnico coinvolgendo la Commissione Tecnica Paritetica, in tal modo resta aperto uno spazio di confronto sicuramente utile che il tavolo del confronto, definendo la conclusione del percorso entro e non oltre il mese di giugno 2017.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la FP C.G.I.L.

Per la UIL TRASPORTI

R.S.U.

AZIENDA

The image shows several handwritten signatures in black ink over horizontal lines. From left to right, there are four main groups of signatures: 1) A large, dense signature for FP C.G.I.L. 2) A signature for UIL TRASPORTI. 3) A signature for R.S.U. 4) A signature for AZIENDA. To the right of the AZIENDA signature, there is another signature that appears to be 'Fabrizio Vitelli'.

Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

(Articolo 1, comma 188, legge 28 dicembre 2015, n. 208)

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale 11211231003

Tipologia Soggetto Azienda

Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 20/02/2017

Tipologia Contratto: Aziendale

Periodo di Validità Da (Anno): 2017

A (Anno): 2019

DTL: Roma

Sezione 3 - Beneficiari

Totale Lavoratori: 80

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio: 2500,00

Anno: 2017

Sezione 5 – Obiettivi

Produttività X Redditività X

Qualità X Efficienza X

Innovazione X

Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto

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 X

10) Lavoro agile (smartworking)

11) Modifiche ai regimi di orario X

- 12) rapporto costi effettivi/costi previsti
- 13) Riduzione assenteismo X
- 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) Ristorni
- 21) Altro (indicare)

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

- Welfare aziendale SI
- Piano di partecipazione SI

Sezione 8 - Partecipazione agli utili dell'impresa

- Partecipazione agli utili dell'impresa NO
- Totale Lavoratori
- Valore annuo medio pro-capite (€)

Sezione 9 - Contratto

- File contratto verbale incontro 20.02.2017.pdf

Sezione 10 - Autodichiarazione

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'Azienda VOLSCA AMBIENTE E SERVIZI dichiara che il contratto collettivo notificato alla DTL Roma è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.

Sezione 11 - Dati di Invio

- Codice Modulo: 20170321101126035
- Data Invio: 21/03/2017