

ACCORDO AZIENDALE PER IL PREMIO DI RISULTATO E PER L'UTILIZZO, IN SOSTITUZIONE DELLA RELATIVA
MONETIZZAZIONE, DI WELFARE AZIENDALE DA VALERE PER IL PERIODO 1/1/2016 – 31/12/2018.

In data odierna, presso gli uffici della Ditta ALCOR SRL in via Ottoponti Bragagnina n. 48 a Viadana (MN) sono presenti:

il Sig. Cristian Bertoni, amministratore, in rappresentanza su delega della Sig.ra Cristina Torricelli, legale rappresentante della Società,

la RSU aziendale nelle persone Sig. Gilberto Panizza, Sig.ra Maura Pedrazzini, Sig. Matteo Zanoni

assistita dal Sig. Giovanni Gerace della Flai Cgil di Mantova e dal Sig. Andrea Maffezzoni della Fai Cisl Asse del Po Territorio di Mantova

per concludere il rinnovo dell'accordo aziendale scaduto in data 31/12/2015, dopo aver sostenuto vari incontri nei giorni 20/1, 14/3, 11/4, 14/6, 27/6 e 25/7/2016.

Le Parti riconoscono e condividono la presenza di una situazione di difficoltà aziendale derivante da una congiuntura e da una contrazione delle fasi di macellazione nei macelli che forniscono alla ditta la materia prima, unitamente all'andamento dei prezzi di mercato che, ancorché non tali da pregiudicare una riduzione dell'attività lavorativa, hanno comunque determinato nel corso dell'ultimo triennio una consistente riduzione di fatturato.

In un contesto di rilancio teso a rafforzare la presenza sul mercato che dovrebbe consentire un recupero di fatturato nel breve-medio periodo, le Parti pur prendendo atto delle persistenti difficoltà, intendono con il presente accordo definire, come in passato, il riconoscimento di un premio di risultato che sia espressione di miglioramento della gestione aziendale con riferimento agli indicatori e ai risultati che le stesse Parti hanno discusso e condividono.

Rilevato che nel corso del previgente accordo aziendale la situazione economica e reddituale dell'azienda è notevolmente peggiorata rispetto al triennio precedente, le Parti ravvisano e concordano di prendere a riferimento come arco temporale, per una valutazione dei dati economici e di gestione aziendale al fine di determinare i miglioramenti durante la vigenza del presente accordo, il solo anno 2015.

PREMIO DI RISULTATO

.1) - Quali parametri di riferimento per la misurazione del premio di risultato vengono individuati i seguenti indicatori:

1 a) – l'incidenza del costo del lavoro sul fatturato, data dal rapporto ricavato dalla seguente formula: costo dei dipendenti + costo dei lavoratori esterni * 100 / fatturato dell'esercizio;

1 b) – la redditività del fatturato, data dal rapporto ricavato dalla seguente formula: margine operativo lordo (ebitda) * 100 / fatturato dell'esercizio;

1 c) – il fatturato medio orario, dato dal rapporto ricavato dalla seguente formula: fatturato d'esercizio / ore lavorate interne + ore lavorate esterne + ore residue di ferie, permessi e festività accantonate al 31/12 dell'anno precedente.

 Pedrazzini Maura  Bertoni Cristiano  Panizza Gilberto





.2) – Per la fissazione dei risultati obiettivamente raggiungibili si considera il risultato degli indicatori a fine anno 2015, che costituisce il dato di partenza. A seguito dell'analisi e della successiva valutazione, le Parti stabiliscono una scala di indici, al raggiungimento dei quali viene calcolato in base al peso assegnato a ciascun indicatore, di cui al punto successivo, il valore del premio di risultato dovuto in linea generale.

.3) – Per ciascun anno di vigenza del presente accordo, il peso degli indicatori è fissato nella misura del 20% per l'indicatore 1a), del 45% per l'indicatore 1b) e del 35% per l'indicatore 1c).

.4) – Il risultato annuale realizzato singolarmente dai tre indicatori determina per sommatoria l'importo del premio di risultato come da tabella dello schema allegata, incrociando il valore della singola performance con l'anno di riferimento.

.5) – il valore nominale del premio di risultato nell'ipotesi di raggiungimento di un indice pari al 100% per tutti gli indicatori individuati è stabilito in:

1.580 euro per l'anno 2016,

1.680 euro per l'anno 2017,

1.780 euro per l'anno 2018.

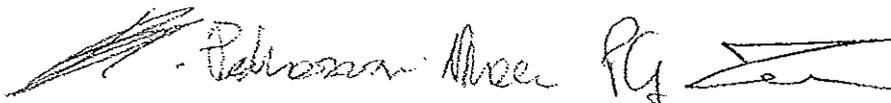
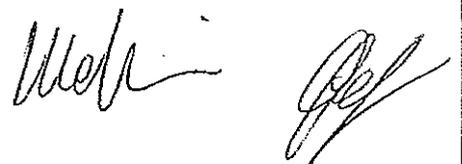
I predetti valori sono riferiti a tutti i livelli della classificazione unica, ad eccezione dei neo assunti inquadrati agli ultimi due livelli per i quali il valore nominale del premio di risultato è del 30% per il primo anno di lavoro e del 60% per il secondo anno di lavoro, nonché degli apprendisti per i quali il valore nominale è del 50% ma solo per la seconda metà del periodo di apprendistato.

.6) – E' prevista la corresponsione di un'anticipazione lorda mensile nella misura di 90 euro, ridotta per i neo assunti inquadrati agli ultimi due livelli della classificazione unica a 27 euro per il primo anno e a 54 euro per il secondo anno, mentre per gli apprendisti è di 45 euro ma solo per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Tale anticipazione assorbe totalmente l'anticipazione corrisposta per i mesi compresi nel periodo gennaio-giugno 2016 in virtù della clausola di ultrattività prevista nel previgente accordo aziendale.

.7) – Il saldo del premio di risultato è erogato con la busta paga del mese di febbraio dell'anno successivo, entro la prima decade di marzo e sulla busta paga viene contestualmente evidenziata la percentuale media dei risultati raggiunti corrispondente al premio di risultato complessivamente spettante, liquidato con anticipazioni mensili e saldo finale.

.8) – Il premio di risultato matura in proporzione dei mesi di servizio nell'anno di competenza, intendendosi per anno di competenza l'anno di osservazione, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.



.9) -- Ai cessati in corso d'anno il premio di risultato viene liquidato con la busta paga del mese di cessazione del rapporto di lavoro in proporzione ai mesi di lavoro di cui al punto che precede e sulla base degli indici rilevati alla fine dell'ultimo trimestre verificato.

.10) -- Il premio di risultato è onnicomprensivo e non ha incidenza sugli altri istituti di origine legale, contrattuale e sul trattamento di fine rapporto.

.11) -- Le Parti verificano, in appositi incontri da tenersi entro il secondo mese successivo alla fine di ogni trimestre, i risultati aziendali e l'andamento degli indicatori, calcolano il valore tendenziale annuo del premio di risultato in base ai criteri di misurazione stabiliti e sottoscrivono il verbale d'incontro e lo schema allegato.

.12) -- In considerazione della struttura del premio di risultato legato al raggiungimento di obiettivi di incremento e miglioramento aziendale che rende la corresponsione incerta e di importo variabile, è applicabile la condizione di vantaggio fiscale (detassazione) come previsto dall'art.1, comma 182, legge 208 del 2015, con l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali ad aliquota fissa del 10% invece della ordinaria aliquota progressiva, fatta salva la decisione del lavoratore di rinunciare a mezzo di comunicazione scritta. Ciò vale sia sugli importi delle anticipazioni corrisposte dal mese di gennaio 2016 sia sugli importi dei saldi da corrispondere entro il mese di febbraio 2019 (busta paga del 10 marzo 2019).

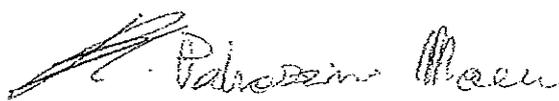
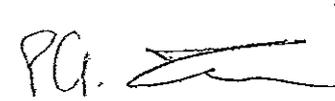
WELFARE AZIENDALE

E' prevista per tutti i lavoratori che fruiscono della condizione di vantaggio fiscale (detassazione) la facoltà di scegliere, al posto della monetizzazione, la fruizione di servizi e prestazioni di welfare aziendale come previsto nel Piano allegato al presente contratto e di cui fa parte integrante.

Tale scelta comporta da parte del lavoratore la rinuncia, totale o parziale, alla monetizzazione del premio di risultato a favore dei servizi e delle prestazioni di welfare per se stesso o per i suoi familiari come riportato distintamente nel Piano. La rinuncia si concretizza in una conversione del valore del premio di risultato spettante in valore di servizi e prestazioni di welfare, considerando il minore tra i due valori. Così ad esempio se il valore dei servizi o prestazioni fosse di 1.000 euro a fronte di un premio di risultato spettante di 1.500 euro la conversione del premio di risultato sarebbe solo per 1.000 euro mentre i restanti 500 rimarrebbero come premio di risultato (conversione parziale). Al contrario se il valore dei servizi o prestazioni fosse superiore a 1.500 euro a fronte di un premio di risultato di 1.500 euro, tutto il premio verrebbe convertito (conversione totale). La differenza sostanziale è che la fruizione dei servizi di welfare rende il valore totalmente esente da tasse e contributi, mentre il valore del premio di risultato è invece soggetto alla trattenuta previdenziale del 9,49% e al prelievo fiscale, ancorché agevolato, del 10%.

Come specificato nel Piano, la conversione avviene in due momenti distinti: la prima a dicembre relativamente all'importo totale delle anticipazioni mensili corrisposte (massimo 1.080 euro), la seconda a febbraio relativamente all'importo del saldo.

Non è consentito riportare la spesa per welfare sostenuta nell'anno di riferimento nell'anno successivo. Ad esempio le spese di welfare sostenute sia in modalità diretta che indiretta nel corso del 2016 (anno di riferimento) non possono comportare una conversione del premio di risultato spettante tra anticipazioni mensili e saldo finale del premio di risultato dell'anno 2017 (anno successivo).

 Roberto Macchi PC. 

Al fine di evitare restituzioni delle anticipazioni già percepite, per il lavoratore che sceglie la fruizione di servizi o prestazioni welfare in modalità diretta, cioè con pagamento del servizio o della prestazione da parte della ditta, dal mese di effettuazione di tale scelta e sino al mese di dicembre dello stesso anno viene sospesa l'erogazione delle anticipazioni mensili. Di conseguenza l'importo delle anticipazioni mensili non corrisposte, unitamente all'importo del saldo virtuale nominale, costituisce il plafond del valore dei servizi o delle prestazioni per il quale può essere fatta la conversione del premio di risultato.

Per il solo anno 2016, il limite massimo di convertibilità dell'importo delle anticipazioni mensili è fissato in 540 euro, al quale va aggiunto l'importo teorico del saldo a febbraio 2017 pari ad un massimo di 500 euro considerato sulla base del valore nominale, salvo il caso di richiesta del singolo lavoratore di optare per un importo maggiore. Dall'anno 2017 il limite massimo di convertibilità dell'importo delle anticipazioni è fissato in 1.080 euro, al quale va aggiunto l'importo teorico del saldo a febbraio dell'anno successivo pari ad un massimo di 600 euro per l'anno 2017 e ad un massimo di 700 euro per l'anno 2018, salvo il caso di richiesta del singolo lavoratore di optare per un importo maggiore.

Nel caso in cui il valore di welfare sostenuto in modalità diretta dovesse risultare superiore al valore del premio di risultato complessivo effettivamente spettante (anticipazioni più saldo), si procederà con la trattenuta della differenza con la busta paga di liquidazione del saldo.

Nessun limite di convertibilità è previsto per chi sceglie la fruizione di servizi o prestazioni welfare in modalità indiretta, cioè a rimborso di somme già sostenute, se non quello dell'importo del premio di risultato effettivamente spettante, comprensivo di anticipazioni mensili e saldo finale.

Nel caso in cui il valore di welfare sostenuto in modalità indiretta dovesse risultare superiore al valore del premio di risultato complessivo effettivamente spettante (anticipazioni più saldo), non si procederà al rimborso della parte eccedente.

Nei Piano è riportata la procedura da seguire in caso di scelta di fruizione dei servizi o prestazioni di welfare aziendale, sia in modalità diretta (pagamento del servizio o della prestazione da parte della ditta), sia in modalità indiretta (pagamento del servizio o della prestazione da parte del lavoratore e presentazione alla ditta della documentazione per il rimborso).

FESTIVITA' PATRONO E 4 NOVEMBRE

A parziale modifica dei punti 3) Organizzazione del lavoro e 4) Gestione calendari orari di lavoro e modalità di godimento ferie, di cui all'accordo aziendale del 29 giugno 2010, le Parti concordano le seguenti modifiche:

.a) – al punto 3) Il monte ore a disposizione dei lavoratori per utilizzo dei periodi di ferie, permessi, riduzione orario viene ridotto di 8 ore riferite alla festività del patrono (3 febbraio) e di 7 ore riferite alla festività del 4 novembre;

.b) – al punto 4) A disposizione dell'Azienda (per cali di lavoro, fermo o manutenzione macchine, etc.) le ore da 96 si riducono ad ore 81. Per il solo anno 2016 la disponibilità è ridotta a 89 ore.

In conseguenza di tale modifica si ripristina il trattamento economico previsto dal vigente CCNL per la festività del 4 novembre; per la festività del patrono si stabilisce che essa viene celebrata la domenica immediatamente successiva con riconoscimento dello stesso trattamento economico previsto per la festività del 4 novembre.

 *Roberto More*  





Per l'anno 2016 la festività del patrono del 3 febbraio rimane acquisita come ore accantonate nel monte a disposizione e non viene retribuita.

PIANO DI FRUIZIONE FERIE, PERMESSI ANNUI E FESTIVITA' ACCANTONATE

Per la materiale fruizione delle ore accantonate che ancora residuano, unitamente alle ferie, alle ex festività e alla riduzione orario di lavoro, l'Azienda e la RSU concordano la predisposizione di un piano di fruizione nel corso del 2016 e dei prossimi due anni per una loro riduzione.

INDENNITA' DI MENSA

Confermata l'impossibilità di poter usufruire di un servizio di mensa per la mancanza nelle vicinanze della sede di lavoro di un punto di ristoro, vista la legge 314/97 e la Risoluzione del Ministero delle Finanze del 30/3/2000 n. 41/E, e constatata l'efficacia dell'introduzione di un rimborso giornaliero a titolo di indennità sostitutiva della mensa, si provvede anche per il prossimo triennio a corrispondere a tutti i lavoratori che usufruiscono della pausa per il consumo dei pasti, a titolo di indennità sostitutiva della mensa, un importo pari a 5,50 euro al giorno per ogni giorno di presenza al lavoro.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2016 ed ha validità, a legislazione vigente, sino al 31 dicembre 2018.

Le Parti si rendono sin da ora disponibili ad incontrarsi anche prima della scadenza qualora dovessero intervenire modifiche di carattere legislativo alle norme attuali di riferimento, comportanti delle condizioni peggiorative ad una delle Parti o ad entrambe, alterando in tal modo gli equilibri raggiunti.

Per quanto non espressamente indicato nel presente accordo, si fa riferimento ai precedenti accordi aziendali.

Almeno 30 giorni prima della scadenza le Parti effettuano un incontro di verifica complessiva della tenuta del presente accordo con espresso riferimento all'efficacia degli indicatori condivisi nonché del sistema di welfare impostato. Ciò al fine di intervenire con argomenti ed elementi già individuati nella successiva fase di confronto per il rinnovo del presente accordo aziendale.

CLAUSOLA DI ULTRATTIVITA'

Quanto previsto al precedente punto 6), e cioè l'erogazione dell'anticipazione lorda mensile di 90 euro, rimane in vigore anche per i mesi successivi alla data di scadenza del 31 dicembre 2018. A tale fine le Parti si incontrano nei tre mesi successivi alla stessa data per avviare la fase di rinnovo dell'accordo aziendale scaduto.

ADEMPIMENTI OBBLIGATORI

A cura dell'Azienda si provvede all'invio telematico per il deposito del presente accordo al Ministero del Lavoro entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione ai sensi dell'art. 5 del richiamato decreto del 25 marzo 2016.



.....
Viadana 8.8.2016

Per la ditta Basso Cordero

Per la RSU Palomoni Marco
Primo Colletti
Zanone Alberto

Per la Flai Cgil
di Mantova
(Gerace Giovanni)

Gerace Giovanni

Per la Fai Cisl Asse del Po
Territorio di Mantova
(Maffezzoni Andrea)

Maffezzoni Andrea

SCHEMA PREMIO DI RISULTATO DITTA ALCOR PER IL PERIODO 2016-2018
RILEVATO ALLA DATA

COSTO DEL LAV. / fatturato (incidenza discendente)				EBITDA / fatturato (incidenza ascendente)				FATTURATO/ ore presenza* (incidenza ascendente)				valore nominale PDR:					
peso	anno	valore		peso	anno	valore		peso	anno	valore		anno	valore				
20	2016	€ 316		45	2016	€ 711		35	2016	€ 553		2016	1580				
20	2017	€ 336		45	2017	€ 756		35	2017	€ 588		2017	1680				
20	2018	€ 356		45	2018	€ 801		35	2018	€ 623		2018	1780				
COSTO DEL LAVORO				EBITDA				FATTURATO orario									
anno:	2016	2017	2018	anno:	2016	2017	2018	anno:	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
peso:	20	20	20	peso:	45	45	45	peso:	35	35	35	PDR	PDR	PDR	%	%	%
2015	32,62			2015	1,87			2015	78,61								
>34	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€
34	€	75	€	80	€	169	€	179	€	140	€	148	€	422	€	375	€
33,66	€	89	€	95	€	200	€	213	€	166	€	175	€	473	€	445	€
33,33	€	111	€	118	€	250	€	266	€	207	€	219	€	590	€	555	€
33	€	150	€	159	€	338	€	359	€	279	€	296	€	797	€	750	€
32,66	€	200	€	213	€	450	€	478	€	372	€	394	€	1.063	€	1.000	€
32,33	€	250	€	266	€	563	€	598	€	465	€	493	€	1.329	€	1.250	€
32	€	316	€	336	€	711	€	756	€	588	€	623	€	1.680	€	1.580	€
31,66	€	350	€	372	€	788	€	837	€	651	€	690	€	1.780	€	1.750	€
31,33	€	400	€	425	€	900	€	957	€	744	€	789	€	1.861	€	1.972	€
														2.127	€	2.000	€
														2.253	€	2.000	€
														110,76	€	100,00	€
														126,58	€	126,58	€
														23,73	€	23,73	€
														28,16	€	28,16	€
														35,13	€	35,13	€
														47,47	€	47,47	€
														63,29	€	63,29	€
														79,11	€	79,11	€
														100,00	€	100,00	€
														110,76	€	110,76	€
														126,58	€	126,58	€

verifica tendenziale a fine anno oppure verifica a fine anno 2016 2017 2018

luogo e data _____

obiettivo raggiungibile/raggiunto, percentuale globale = _____

firma dei verificatori: _____

* ore di presenza più ore ferie e permessi residui al 31 dic.

I valori totali esposti sono riferiti alla ipotesi della stessa percentuale di incidenza per tutti i parametri.

Qualora le percentuali di incidenza fossero diverse, si totalizzano i valori corrispondenti e il totale % complessivo sarà dato dal rapporto valore PDR/valore nominale.

Per i nuovi assunti agli ultimi due livelli il PDR verrà corrisposto al 30% per il 1° anno e al 60% per il 2° anno.

Per gli apprendisti il PDR verrà corrisposto al 50% per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Anno 2015= Costo del lavoro e Ebitda come da risultato dell'andamento dei parametri

Fatturato orario: rapporto tra fatturato netto (8.522.638) e le ore lavorate da tutti gli addetti + le ferie e i permessi residui al 31 dic. anno precedente

(dip. ore 65093 + somm. 2300 (stimato)+ coop. 34500 (stimato)+ ter/perm 6522 = 108.415 ore)

PIANO DI WELFARE AZIENDALE ABBINATO AL PREMIO DI RISULTATO.

Nell'accordo aziendale stipulato in data 2.8.2016, di cui il presente piano costituisce parte integrante, è prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti, la possibilità, a scelta del singolo lavoratore, di fruire di servizi e prestazioni di welfare, in alcuni casi anche sotto forma di rimborso spese, rinunciando in tutto o in parte alla monetizzazione del premio di risultato che, in relazione al reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente non superiore al limite di legge, è detassato con l'applicazione di una imposta sostitutiva nella misura del 10%, anziché con l'applicazione dell'aliquota ordinaria del 27% o del 38%, a seconda del reddito percepito. Si prende atto che in base alla Legge 208/2015 a partire dal 2016 il plafond di premio di risultato detassabile annualmente è di 2.000 euro, elevabile a 2.500 euro qualora fosse previsto un coinvolgimento paritetico dei lavoratori nella organizzazione del lavoro.

In pratica il lavoratore interessato, anziché percepire il premio di risultato al netto di contributi a proprio carico (normalmente il 9,49% dell'importo lordo) e al netto dell'imposta sostitutiva del 10%, fruisce di servizi e prestazioni di vario genere che altrimenti dovrebbe pagare acquistandoli sul mercato, del valore non superiore al premio di risultato lordo. Il beneficio per il lavoratore è pari all'importo dei contributi e dell'imposta che sarebbero stati trattenuti in busta paga.

Per spiegare meglio il meccanismo, si supponga un premio di risultato lordo da 1.000 euro e una prestazione o un servizio da parte dell'azienda, che il lavoratore altrimenti dovrebbe acquistare pagandoli, del costo di 1.000 euro.

Nel caso di pagamento del premio di risultato il lavoratore percepirebbe 814,59 euro netti e per acquistare il servizio o la prestazione spenderebbe 1.000 euro.

Nel caso invece di prestazione o servizio da parte dell'azienda il lavoratore rinunciarebbe al premio (814,59 euro) ma fruirebbe del servizio o della prestazione senza doverla pagare (1.000 euro), risparmiando 185,41 euro, oltre a quanto già risparmiato con l'applicazione dell'aliquota al 10% anziché all'aliquota ordinaria del 27 - 38%.

I servizi e le prestazioni (welfare) di cui l'azienda potrebbe farsi carico, sempre che il lavoratore decida di sostituire in tutto o in parte il premio di risultato e nel limite di esso, si distinguono in:

- a pagamento diretto da parte della ditta, oppure
- a pagamento indiretto, cioè rimborso della spesa sostenuta dal lavoratore per pagare quei servizi o quelle prestazioni.

La legge individua quali sono i servizi e le prestazioni fruibili dal lavoratore o dai suoi familiari con la modalità del pagamento diretto, e quali invece anche con la modalità del pagamento indiretto, cioè il rimborso delle spese.

I familiari che possono beneficiare sono quelli indicati all'art. 12 del TU 916/87, anche se non sono fiscalmente a carico, e cioè:

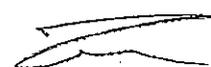
il coniuge, non legalmente ed effettivamente separato,

i figli (compresi i figli naturali, adottivi o affidati);

sono beneficiari anche i familiari indicati all'art. 433 del codice civile, diversi dal coniuge e dai figli, purché siano conviventi con il lavoratore o percepiscano assegni alimentari volontari, non risultanti cioè da provvedimenti dell'autorità giudiziaria:

i genitori,

i nonni,

 Feltrin: Marco  





i nipoti (discendenti dai figli),
fratelli e sorelle,
suoceri, nuore e generi.

Rientrano nella modalità del pagamento diretto i servizi e le prestazioni di cui alla lettera f) comma 2, art. 51 Dpr 916/87 a favore del lavoratore e/o dei suoi familiari, che hanno come finalità lo scopo sociale, educativo, istruttivo, ricreativo, culturale, sanitario. Sono previsti con questa modalità:

- . i viaggi e i soggiorni;
- . iscrizione a circoli sportivi, palestre, piscine;
- . iscrizione a corsi di lingue, di musica, di arte, di fotografia;
- . abbonamenti a cinema, teatro, riviste e giornali, eventi sportivi;
- . centri di recupero, di riabilitazione, visite sanitarie e check-up presso soggetti convenzionati;
- . versamento di contributi ad una cassa di assistenza sanitaria;
- . versamento di contributi ad un fondo di previdenza complementare o ad un fondo pensione assicurativo.

Sono vietati pagamenti integrativi a carico del lavoratore.

Rientrano nella modalità del pagamento indiretto i servizi e le prestazioni di cui alle lettere f-bis) ed f-ter), comma 2 art. 51, Dpr 916/87 a favore dei soli familiari, che hanno finalità educative, istruttive, frequenza di ludoteche, soggiorno in centri estivi o invernali convenzionati, assistenza per anziani o per non autosufficienti. Sono previsti con queste modalità:

- . iscrizione e frequenza all'asilo nido;
- . iscrizione e frequenza a scuole pubbliche e private di qualsiasi ordine e grado, a scuole materne;
- . acquisto di libri di scuola;
- . trasporto e/o servizio mensa scolastico;
- . iscrizione e frequenza a circoli ricreativi e ludoteche;
- . soggiorno in centri estivi o invernali;
- . assistenza domiciliare ed infermieristica per anziani;
- . ricovero presso residenze sanitarie assistenziali;
- . frequenza di soggiorni presso centri diurno per anziani;
- . assistenza domiciliare ed infermieristica per non autosufficienti;
- . trasporto con autoambulanza;
- . visite mediche.

Per l'ottenimento del rimborso delle spese (pagamento indiretto) rientranti nel presente piano di welfare aziendale, devono essere compilati e presentati in azienda i modelli:

- . allegato 1, con l'indicazione del familiare che ha fruito del servizio e del rapporto di parentela corrente con il lavoratore che ha sostenuto la spesa,
- . allegato 2, con l'indicazione della spesa sostenuta per tipologia di spesa,
- . idonea documentazione della spesa sostenuta (fattura) intestata al lavoratore e riportante il nominativo del familiare beneficiario.

Rientrano nel sistema di welfare aziendale anche la cessione di beni o la fruizione di servizi e di prestazioni di cui al comma 3) art. 51, Dpr 917/86, per finalità diverse da quelle sopra indicate ma con il limite massimo complessivo annuale di euro 258,23, quali ad esempio:

- . acquisti presso centri o negozi convenzionati (c.d. carrello della spesa);
- . buoni benzina;
- . acquisto di prodotti aziendali;
- . abbonamenti per il servizio di trasporto pubblico;
- . spese per la casa.

In caso di superamento del limite di 258,23 euro l'intero importo, e non solo la differenza, concorre a formare il reddito soggetto a tassazione e contributi.

 *A. Pelizzini*  *M. Mar*  *FG*

Per questi ultimi si potrà provvedere anche attraverso l'emissione di buoni rappresentativi voucher).

Modalità operative di conversione del premio di risultato e contestuale effettuazione di recupero per i servizi e le prestazioni a pagamento diretto o di rimborso per i servizi e le prestazioni a pagamento indiretto.

La liquidazione in busta paga del premio di risultato è stabilita dall'accordo aziendale con anticipazioni mensili durante l'anno di competenza e con un saldo nel mese di febbraio dell'anno successivo. Sono pertanto interessati due diversi anni fiscali che agiscono in modo completamente autonomo l'uno dall'altro; le operazioni di conguaglio Irpef di fine anno definiscono l'ammontare del reddito imponibile e dell'imposta dovuta senza alcuna possibilità di modifica, se non in sede di dichiarazione dei redditi, modello 730 o modello Unico. Questo aspetto rende impossibile, di norma, ogni intervento nel corso dell'anno successivo teso a rettificare l'imponibile fiscale corrente con recuperi di imponibile dell'anno precedente.

Di conseguenza, se entro il 31 dicembre il lavoratore non produce la documentazione per il rimborso delle spese di welfare sostenute, l'importo delle anticipazioni mensili del premio di risultato corrisposto nell'anno non può essere convertito e mantiene la natura di reddito ai fini del conguaglio fiscale di fine anno; dal 1° gennaio dell'anno successivo la conversione, a quel punto, potrà riguardare solo l'importo del saldo del premio di risultato, con perdita del beneficio dell'esenzione fiscale e contributiva per la mancata conversione dell'importo delle anticipazioni mensili.

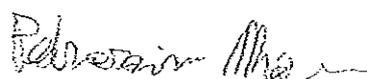
Per poter correttamente gestire ai fini fiscali e contributivi sia la liquidazione del premio di risultato (anticipi e saldo) sia le varie situazioni di welfare, è stata impostata una procedura che prevede le seguenti fasi:

prima fase

- . la registrazione mensile di ogni modulo di rimborso presentato dal singolo lavoratore,
- . la registrazione mensile di ogni pagamento diretto effettuato dall'azienda per singolo lavoratore,
- . la registrazione mensile in modalità automatica, passando dalla busta paga, di ogni versamento effettuato dall'azienda a casse di assistenza sanitaria, a fondi di previdenza complementare o a fondi pensione assicurativi per singolo lavoratore;

seconda fase

- . nel mese di dicembre viene fatta automaticamente la conversione delle anticipazioni corrisposte, considerando il minore tra l'importo totale delle anticipazioni liquidate nell'anno e l'importo totale dei servizi e prestazioni welfare registrati, in ogni caso in misura non superiore al plafond di 2.000 euro. (esempio se il totale dei servizi welfare è di 700 euro e il totale degli acconti liquidati è di 1.000 euro viene convertito solamente l'importo di 700 euro per il recupero delle somme pagate direttamente dall'azienda o per il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore, mentre il residuo importo di 300 euro rimane come anticipazione premio di risultato a tutti gli effetti, così come il saldo da liquidare; se invece il totale dei servizi welfare è di 1.300 euro viene convertito l'intero importo delle anticipazioni liquidate per i 1.000 euro, mentre i 300 euro residui di servizi welfare verranno scomputati con la conversione del saldo);





terza fase

. nel mese di febbraio con la liquidazione del saldo viene ripetuta la stessa operazione ma solo considerando il minore tra l'importo del saldo e il residuo di servizi welfare. (esempio se il saldo liquidato è di 500 euro e non c'è residuo welfare perchè già completamente recuperato o rimborsato a dicembre, il saldo non verrà convertito e manterrà la sua natura reddituale; se invece il saldo è di 500 euro ed il residuo welfare è di 300, il saldo verrà convertito solo per 300 euro; se al contrario il residuo welfare è di 600 euro si convertirà l'intero saldo per 500 e rimarrà un residuo scoperto di 100 euro, non più rimborsabile in caso di pagamento indiretto o addebitato e trattenuto al lavoratore in busta paga in caso di pagamento diretto.).

Importantel Per evitare la trattenuta di addebito in busta paga dovuto alla presenza sia di anticipazioni in corso d'anno che di pagamento diretto per servizi o prestazioni, il lavoratore può rinunciare alla corresponsione delle anticipazioni a partire dal mese in cui decide di fruire di welfare nella suddetta modalità, informando tempestivamente la ditta.

Si precisa che in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno la seconda e la terza fase costituiranno una unica operazione. Inoltre in caso di cessazione del rapporto successiva al 31 dicembre e avvenuta nei mesi precedenti a quello della liquidazione del saldo saranno effettuate le operazioni riferite sia all'anno precedente che all'anno in corso.

Ordine prioritario

La conversione del premio di risultato, sia delle anticipazioni che del saldo, viene prioritariamente utilizzata per recuperare le somme pagate direttamente dalla ditta, anche per i versamenti di contributi a fondi di previdenza complementare (FPC), a fondi pensione assicurativi (FPA) o a casse di assistenza sanitaria (CASAN). In questo caso il lavoratore che non ha rinunciato alla corresponsione delle anticipazioni subisce una trattenuta pari all'importo delle anticipazioni percepito nel periodo in cui ha fruito, a sua scelta, di servizi o prestazioni di welfare pagati direttamente dalla ditta. Il beneficio fiscale e contributivo è rappresentato dal recupero di un importo soggetto e la fruizione di un servizio pagato dalla ditta per un importo esente.

Il versamento di contributi a fondi o a casse oppure l'importo complessivamente pagato direttamente per altri servizi e prestazioni per la parte eccedente l'importo del premio di risultato complessivamente spettante (anticipazioni più saldo) saranno addebitati e trattenuti in busta paga, in quanto costituenti un onere a carico del lavoratore.

La parte di premio non convertita per il recupero di somme pagate direttamente dall'azienda viene convertita per il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore. In questo caso i due valori (conversione premio e rimborso spese) se di pari importo si annullano, consentendo il beneficio fiscale e contributivo per effetto del recupero di un importo soggetto e del rimborso di un importo esente. Se le spese sostenute dal lavoratore sono superiori all'importo del premio di risultato complessivamente spettante (anticipazioni più saldo) l'eccedenza non sarà rimborsabile.

Nel caso in cui dalle operazioni di conversione delle anticipazioni nel mese di dicembre dovesse risultare una eccedenza di welfare da recuperare o da rimborsare, questa verrà riportata sulla busta paga e scomputata in occasione della liquidazione del saldo del premio di risultato.

Per la gestione relativa alla cessione di beni o alla prestazione di servizi nel limite complessivo di 258,23 euro di cui al comma 3) dell'art. 51 del Dpr 917/86 si procederà ad una integrazione delle modalità operative.

Wah

Ref

Fabrizio Muzari PG

Infine si precisa che il calcolo del saldo del premio di risultato viene effettuato prendendo come dato di riferimento il valore nominale del premio di risultato, decurtato della parte eventualmente non maturata soggettivamente in corso d'anno, moltiplicato per l'indice globale degli obiettivi raggiunti riferiti ai parametri concordati e al netto delle anticipazioni liquidate, anche se parzialmente o totalmente convertite.

data... 8-8-2016

Firma per la ditta... *Luca Cote*

Firma per la RSU... *Edoardo Meru*

Luca Cote

Firma per le OO. SS di categoria... *Luca Cote*

Luca Cote

MODULO DI AUTODICHIARAZIONE DEL RAPPORTO DI PARENTELA CON IL FAMILIARE DI CUI ALL'ART. 12 DEL DPR 917/86 CHE HA FRUITO DEI SERVIZI E DELLE PRESTAZIONI PER I QUALI SI RICHIEDE IL RIMBORSO DELLE SPESE SOSTENUTE COME DA RICHIESTA ALLEGATA.

DITTA

Lavoratore

mese e anno

Art. 51 c.2 lettera f-bis

Si dichiara che il rapporto di parentela con _____ che ha fruito dei servizi di educazione, istruzione, frequenza di ludoteca o soggiorno in centri estivi/ invernali con pagamento di spese già sostenuto come da richiesta allegata è il seguente (barrare):

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> coniuge | non legalmente ed effettivamente separato |
| <input type="radio"/> figlio | |
| <input type="radio"/> nipote (In mancanza di figlio) | se convivente o percettore assegni alim. volontari |
| <input type="radio"/> fratello/sorella | se convivente o percettore assegni alim. volontari |
| <input type="radio"/> genero/nuora | se convivente o percettore assegni alim. volontari |

Art. 51 c.2 lettera f-ter

Si dichiara che il rapporto di parentela con _____ che ha fruito dei servizi di assistenza per persone anziane o non autosufficienti con pagamento di spese già sostenuto come da richiesta allegata è il seguente (barrare):

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> coniuge | non legalmente ed effettivamente separato |
| <input type="radio"/> figlio | |
| <input type="radio"/> genitore | se convivente o percettore assegni alim. volontari |
| <input type="radio"/> nonno/nonna (In mancanza dei genitori) | se convivente o percettore assegni alim. volontari |
| <input type="radio"/> fratello/sorella | se convivente o percettore assegni alim. volontari |
| <input type="radio"/> genero/nuora | se convivente o percettore assegni alim. volontari |
| <input type="radio"/> suocero/suocera | se convivente o percettore assegni alim. volontari |

Firma del lavoratore richiedente

(nota: il nominativo del familiare deve risultare dal documento di spesa allegato al modulo di richiesta)

Roberto Menni PG

Urbani

Di Stefano

MODULO DI AUTODICHIARAZIONE DELLE SPESE SOSTENUTE A FAVORE DEI SOTTOELENCATI FAMILIARI INDICATI ALL'ART. 12 DEL DPR 917/86, ANCHE NON A CARICO, AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 1, COMMI 182 E 184 DELLA LEGGE 208/2015.

DITTA

Lavoratore

mese e anno

Art. 51 c.2 lettera f-bis	educazione	istruzione	ludoteche	centri est/inv.
coniuge				
figli				
discendenti				
fratelli, sorelle				
nuore, generi				
TOTALI				

Art. 61 c.2 lettera f-ter	assist.anziani	non autosuffic.
coniuge		
figli		
genitori, nonni		
discendenti		
suoceri		
nuore, generi		
TOTALI		

Allegata idonea documentazione giustificativa

Firma del lavoratore richiedente

Roberto Me PG

Me

PG