



VERBALE DI ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE
detassazione premi di risultato correlati alla produttività (anni 2023 e seguenti)

In data 2 ottobre 2023 alle ore 9.00. presso la sede della società Promocamera Azienda Speciale della CCIAA dell'Umbria sita in Perugia, Via Cacciatori delle Alpi, 42

sono presenti:

- il sig. Renato Cesca legale rappresentante, n.q. di Presidente della Promocamera Azienda Speciale della CCIAA, C.F.: 02849570540 con sede in Perugia, il Direttore dr. Federico Sisti,

tutti i dipendenti della Promocamera Azienda Speciale della CCIAA dell'Umbria

Maria Gabriella Taddeo
Alessandra Cirucca
Maria Letizia Margiotta
Alessandro Proietti
Simonetta Sinigrilli
Danilo Cerruti

E il sig. Cassieri Nicola per la UIL di Perugia

i quali, tenuto conto delle specificità che caratterizzano la tipologia del processo produttivo aziendale, con decisione concorde e condivisa, avuto riguardo del contenuto di quanto oggetto del presente accordo, intendono procedere alla trattazione relativa alla definizione della sua strutturazione direttamente e personalmente ciascuno per quanto lo riguarda senza la presenza nel caso specifico influente di soggetti esterni alla realtà aziendale;

visto che con il decreto del 25 marzo 2016 del MLPS di concerto con il MEF, pubblicato in gazzetta ufficiale in data 14 maggio 2016, in attuazione dell'art. 14 del Dlgs n. 151/2015 (riforma adempimenti, semplificazioni) è stata data attuazione e disciplinata la normativa in materia di detassazione dei premi di risultato prevista dall'art. 1 della legge 28/12/2015 n. 208, commi da 182 a 191 e successive modifiche ed integrazioni;

Tenuto conto dei chiarimenti operativi di cui alla circolare n. 28/E del 15/06/2016 e n.5/E 2018 per detassazione premi di produttività 2023 e anni seguenti sempre dell'Agenzia delle Entrate e di intesa con il MLPS

- **Visto** il Decreto legge n. 93 del 27 maggio 2008 in materia di incremento della produttività del lavoro, che prevede la misura della **detassazione del salario di produttività** attraverso la concessione di uno sgravio fiscale sui premi retributivi e le voci di salario legate agli incrementi della produttività con tassazione agevolata al 10%;
-
- **Vista** la Legge di Bilancio del 2018 n. 205 del 27 dicembre 2017;
- **Vista** la circolare n.3/E del 14 febbraio 2011 dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che ha evidenziato come l'applicazione del regime di detassazione è subordinato alla circostanza che "la retribuzione premiale sia erogata in attuazione di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali";
- **Tenuto conto che** l'Agenzia delle Entrate, con la successiva circolare n. 19 del 10 maggio

2011, ha precisato che gli accordi non possono avere efficacia retroattiva e devono essere formalizzati in forma scritta;

- **Tenuto** conto della Circolare dell'Agenzia delle Entrate 5/e 2018;

PREMESSO CHE

- l'Azienda Speciale Promocamera applica Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi;
- è volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva aziendale quale strumento per proseguire la crescita della competitività e della produttività delle imprese;
- nelle aziende dove non esiste una rappresentanza sindacale interna, come nel caso dell'Azienda Speciale Promocamera, è possibile prevedere un sistema che disciplini le materie oggetto di regolamentazione aziendale attraverso un apposito provvedimento del Consiglio di Amministrazione;
- l'Azienda Speciale fa parte del c.d. "sistema allargato" della Camera di Commercio (così come definito dalle linee guida di Unioncamere) e partecipa a pieno titolo al Ciclo di Gestione della Performance, di cui al D.Lgs. 150/2009;
- con delibera consiliare n. 133 del 2011 rubricata "Assegnazione degli obiettivi al personale dipendente e sistema di valutazione" di cui al verbale n.53 del 21/11/2011 il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Speciale Promocamera ha approvato all'unanimità l'articolazione specifica di obiettivi strategici ed operativi di cui il personale risponde ai diversi livelli di responsabilità e competenza, stilando un piano di performance, compreso nel piano delle performance che viene proposto dalla giunta camerale e sottoposto all'organismo indipendente di Valutazione e approvato dalla Giunta Camerale entro il 31 gennaio di ogni anno, e con il quale ogni anno vengono assegnati all'azienda speciale obiettivi operativi progettuali da raggiungere;
- nella stessa delibera è previsto un dettagliato sistema di misurazione con il quale, con valutazione sulla performance individuale effettuata dal Direttore dell'Azienda Speciale e Segretario della Camera di Commercio dell'Umbria, viene riconosciuto un premio di produttività al personale, utilizzando una apposita scheda di valutazione che tiene conto dei risultati conseguiti nelle attività svolte in relazione al programma dell'azienda e dei comportamenti relazionali, organizzativi gestionali e tecnici adottati nell'anno di riferimento, distinti in parametri diversi a seconda dei livelli di inquadramento;
- con nota n. 2018 del 24.01.2013, al fine di uniformare gli interventi a livello nazionale, Unioncamere Nazionale ha invitato le Camere di Commercio ad adottare un "codice di condotta", sulla base del quale impostare il rapporto tra Camera ed Azienda. La Giunta della camera di Commercio di Perugia, con delibera n. 305 del 19/12/2013, ha approvato il codice di condotta di Promocamera, integrando le previsioni di cui alla direttiva dirigenziale n. 7 del 15.02.2013, ratificata dal Consiglio di Amministrazione del 21.11.2013 n.333, individuando alle lettere n) e seguenti specifiche disposizioni in materia di assegnazione obiettivi, sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, sistema di incentivazione;

- è intenzione delle parti stipulanti, nell'integrale rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, nel contesto dell'attuale modello basato sui due livelli, Nazionale e Aziendale, che qui si intendono interamente richiamati, sottoscrivere un accordo che venga a regolamentare i profili retributivi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività e che permetta ai lavoratori in possesso dei prescritti requisiti di poter accedere al cosiddetto regime della "detassazione" sulle voci retributive erogate nell'ambito della "retribuzione di produttività";

TUTTO CIÒ PREMESSO

Con il presente accordo le parti come avanti costituite, facendo seguito e a conferma di quanto convenuto in occasione del Consiglio di Amministrazione di Promocamera tenutosi in data 4 marzo 2015, in ordine alla definizione delle linee guida con cui applicare la detassazione dei premi di risultato da erogare nel corso del 2022, 2023, 2024 e 2025 con il rinvio della formalizzazione dell'accordo stesso all'avvenuta emissione dei relativi provvedimenti attuativi, convengono quanto segue:

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

a) gli elementi retributivi erogati dall'Azienda Speciale con riferimento al premio di produttività, sono recepiti dal presente contratto, ai sensi della citata circ.3/E dell'Agenzia delle Entrate/Ministero del Lavoro del 14 febbraio 2011 e Circolare n. 5/E 2018 sempre dell'Agenzia delle Entrate e successive modifiche ed integrazioni.

b) Il valore del premio viene determinato in sede di approvazione di bilancio preventivo

c) Gli incentivi economici sono parametrati in base alle tabelle di seguito riportate:

Livello di appartenenza del personale	Unità	Indennità annua lorda
Quadro	1 (Uno)	Da zero a € 1.300,00
Livello primo	1 (Uno)	Da € zero a € 1.100,00
Livello secondo	3 (Tre)	Da zero a € 900,00
Livello terzo	1 (Uno)	Da zero a € 600,00
Livello quarto	1 (Uno)	Da zero a € 600,00

Scheda di valutazione:

Precisione progettuale (rispondenza del lavoro ai requisiti di accuratezza, efficacia e tempistica)	Ottimo (10)	La prestazione è svolta con elevata accuratezza ed efficacia rispettando sempre i tempi assegnati, con elevata continuità di rendimento
	Buono (9 - 8)	La prestazione è svolta con buona accuratezza ed efficacia rispettando i tempi assegnati, con buona continuità di rendimento
	Discreto (7 - 6)	La prestazione è svolta con discreta accuratezza ed efficacia rispettando i tempi assegnati
	Insufficiente (5 - 2)	La prestazione è resa con insufficiente accuratezza e scarsa puntualità ed efficacia
Capacità di iniziativa (capacità di proporre soluzioni per il miglioramento della produttività)	Ottimo (10)	La prestazione è svolta con elevata accuratezza ed efficacia rispettando sempre i tempi assegnati, con elevata continuità di rendimento
	Buono (9 - 8)	La prestazione è svolta con buona accuratezza ed efficacia rispettando i tempi assegnati, con buona continuità di rendimento
	Discreto (7 - 6)	La prestazione è svolta con discreta accuratezza ed efficacia rispettando i tempi assegnati
	Insufficiente (5 - 2)	La prestazione è resa con insufficiente accuratezza e scarsa puntualità ed efficacia
Relazioni interpersonali (disponibilità ad adattarsi ai mutamenti organizzative, capacità di relazionarsi con colleghi ed utenti)	Ottimo (10)	La prestazione è svolta con elevata accuratezza ed efficacia rispettando sempre i tempi assegnati, con elevata continuità di rendimento
	Buono (9 - 8)	La prestazione è svolta con buona accuratezza ed efficacia rispettando i tempi assegnati, con buona continuità di rendimento
	Discreto (7 - 6)	La prestazione è svolta con discreta accuratezza ed efficacia rispettando i tempi assegnati
	Insufficiente (5 - 2)	La prestazione è resa con insufficiente accuratezza e scarsa puntualità ed efficacia
Formazione (partecipazione a corsi ed	Ottimo (10)	La prestazione è svolta con elevata accuratezza ed efficacia rispettando

iniziative varie, studio ed approfondimento)		sempre i tempi assegnati, con elevata continuità di rendimento
	Buono (9 - 8)	La prestazione è svolta con buona accuratezza ed efficacia rispettando i tempi assegnati, con buona continuità di rendimento
	Discreto (7 - 6)	La prestazione è svolta con discreta accuratezza ed efficacia rispettando i tempi assegnati
	Insufficiente (5 - 2)	La prestazione è resa con insufficiente accuratezza e scarsa puntualità ed efficacia
Puntualità/Presenza (puntualità nel rispetto dell'orario di lavoro)	Ottimo (10)	La prestazione è svolta con elevata accuratezza ed efficacia rispettando sempre i tempi assegnati, con elevata continuità di rendimento
	Buono (9 - 8)	La prestazione è svolta con buona accuratezza ed efficacia rispettando i tempi assegnati, con buona continuità di rendimento
	Discreto (7 - 6)	La prestazione è svolta con discreta accuratezza ed efficacia rispettando i tempi assegnati
	Insufficiente (5 - 2)	La prestazione è resa con insufficiente accuratezza e scarsa puntualità ed efficacia

Disponibilità/flessibilità (adattabilità di orario alle esigenze della struttura, in termini di tempi e luoghi)	Ottimo (10)	La prestazione è svolta con elevata accuratezza ed efficacia rispettando sempre i tempi assegnati, con elevata continuità di rendimento
	Buono (9 - 8)	La prestazione è svolta con buona accuratezza ed efficacia rispettando i tempi assegnati, con buona continuità di rendimento
	Discreto (7 - 6)	La prestazione è svolta con discreta accuratezza ed efficacia rispettando i tempi assegnati
	Insufficiente (5 - 2)	La prestazione è resa con insufficiente accuratezza e scarsa puntualità ed efficacia

Il presente accordo ha durata triennale con decorrenza dal 2023.

Firme dipendenti

Firma Presidente
Renato Cesca

Per la UIL di Perugia

Firma Direttore
Dr. Federico Sisti