

LE RETRIBUZIONI PREMIALI E INCENTIVANTI *LE AGEVOLAZIONI PREVISTE DALLA LEGGE DI BILANCIO 2023*

**ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
*Senigallia***

Mercoledì 22 febbraio 2023

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

ARGOMENTI TRATTATI

- I sistemi retributivi del lavoro subordinato
- Le retribuzioni premiali e incentivanti: bonus, benefit, superminimi, MBO, PdR
- La ristrutturazione dei salari in Azienda.
- La fidelizzazione del lavoratore. I Sistemi di incentivo collettivo: Premi di Risultato e Sistemi di Welfare aziendale
- I trattamenti retributivi “alternativi” esenti da oneri contributivi e fiscali
- L’Art. 51 TUIR e le novità previste dalla Legge di Bilancio 2023

La retribuzione (definita anche, a seconda delle professioni esercitate, stipendio, salario, paga o compenso) costituisce il corrispettivo dell'effettiva prestazione fornita dal lavoratore subordinato a favore del datore di lavoro (*c.d.* **principio di corrispettività**), in dipendenza del rapporto di lavoro (art. 2094 c.c.). Se manca la prestazione - per causa non imputabile al datore di lavoro - (come, ad esempio, in caso di sciopero) viene, di norma, sospeso il diritto alla retribuzione.

In via generale, **la retribuzione è determinata liberamente dalle parti, nel rispetto però di un limite minimo**, che la giurisprudenza – sulla base del principio costituzionale di retribuzione sufficiente (art. 36) – ha individuato nei valori di paga base fissati dai contratti collettivi.

Al riguardo, ed a ulteriore tutela della garanzia retributiva recata dai contratti collettivi nazionali, sono intervenute molteplici norme di legge: contributive, fiscali, di delega contrattuale, di attività degli organi di vigilanza, di definizione dell'efficacia dei contratti collettivi di lavoro, di garanzia del salario, ecc..

I **Fringe Benefit e le retribuzioni in natura** costituiscono **elementi aggiuntivi** alla normale retribuzione e sono corrisposti allo scopo di integrare il normale compenso o incentivare il dipendente ad una maggiore produttività e ad un maggiore benessere.

CARATTERISTICHE

ED

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

- ▶ Definizioni ed elementi caratteristici
- ▶ La determinazione della retribuzione
- ▶ Gli elementi della retribuzione: essenziali e accessori
- ▶ Retribuzioni in natura e premiali. Fringe benefit

Art. 36 della Costituzione

*“il lavoratore ha diritto ad una retribuzione
proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro
e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla
famiglia un’esistenza libera e dignitosa”.*

LA DEFINIZIONE DI RETRIBUZIONE

Art.2099 c.c.

Retribuzione

La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.

In mancanza di norme corporative o di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali.

Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura.

LA DEFINIZIONE DI RETRIBUZIONE

L' *art. 2094 c.c.* definisce il lavoratore subordinato, ma **non dà una definizione di retribuzione.**

«E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore»

ATTENZIONE

Secondo l'interpretazione giurisprudenziale la retribuzione è tutto quanto il lavoratore riceve dal datore di lavoro in cambio della sua prestazione e a causa della sua personale soggezione nel rapporto.

LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

Come già rammentato, la retribuzione è determinata liberamente **tra le parti**, nel rispetto però di un limite minimo che la legge e la giurisprudenza, anche sulla base dell'art. 36 Cost., hanno individuato:

- ▶ nei valori della **paga base**
- ▶ negli altri **istituti economici fissati** dai **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro**

I PRINCIPI DELLA RETRIBUZIONE

CORRISPETTIVITÀ

il datore di lavoro retribuisce il lavoratore in cambio di effettiva prestazione

OBBLIGATORIETÀ

costituiscono retribuzione obbligatoria le somme che il datore di lavoro è tenuto ad erogare per vincoli contrattuali e di legge, e non anche quelle corrisposte a titolo di liberalità

CONTINUITÀ

rientrano nella retribuzione tutti quegli elementi che vengono corrisposti con frequenza e regolarità

IRRIDUCIBILITÀ

in caso di passaggio ad altre mansioni il lavoratore conserva il diritto a mantenere inalterata la sua retribuzione (salvo quanto previsto dall'art. 2103 c.c., così come modificato dall'art. 3 D. Lgs. n. 81/2015)

GLI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione complessiva del lavoratore si compone di un coacervo di elementi stabiliti dalla legge, dai contratti collettivi ai vari livelli (accordi interconfederali, contratti di categoria, accordi integrativi territoriali, accordi aziendali), dall'accordo individuale fra datore di lavoro e lavoratore e, infine, di compensi erogati per volontà unilaterale dal datore di lavoro che possono migliorare, anche dal punto di vista economico, quanto disposto dalla contrattazione collettiva.

GLI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

ELEMENTI ESSENZIALI DI BASE	ELEMENTI ACCESSORI
• Minimo contrattuale • Indennità di contingenza • E.D.R. • Scatti di anzianità • Altri previsti dalla contrattazione collettiva	• Superminimi individuali/collettivi • Indennità specifiche di natura contrattuale • Retribuzioni in natura e benefits • Premi, bonus ed incentivi • Altri...

LE POLITICHE RETRIBUTIVE AZIENDALI

Al centro,
la valorizzazione delle risorse umane.

I SISTEMI RETRIBUTIVI INCENTIVANTI (*INDIVIDUALI*)

Ad integrazione del normale trattamento economico in denaro la legge prevede la possibilità di erogare al lavoratore prestazioni ulteriori quali la fornitura di beni o servizi.

Tali «retribuzioni in natura» (*Fringe Benefit*) hanno **origini contrattuali di tipo individuale**, anche se non è esclusa la possibilità di **origini collettive**: è il caso della corresponsione di vitto in mense aziendali, spese di trasporto collettivo, beni in natura prodotti dall'Azienda (come nel caso dei dipendenti del settore alimentare, agricolo ecc..), ovvero ancora, l'utilizzo privato dell'auto aziendale, l'utilizzo dell'alloggio messo a disposizione del datore di lavoro, smartphone, pc ecc..

La normativa fiscale, **Art. 9 del TUIR**, prevede in via generale che ai fini della determinazione del controvalore in denaro si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi forniti, ovvero il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquistati o prestati e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi.

Norme specifiche sussistono per la disciplina dell'uso privato dell'auto aziendale e dell'alloggio

RISTRUTTURAZIONE dei SALARI

La revoca dei superminimi e dei benefit individuali

VOCI ESSENZIALI della RETRIBUZIONE

Le voci essenziali della retribuzione (paga base, indennità di contingenza, 3 elemento, scatti di anzianità, altre voci previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva) sono **irriducibili ed irrevocabili**, in quanto si tratta di **diritti** (alla equa retribuzione) **indisponibili ed inderogabili** (art. 36 della Costituzione)

VOCI ACCESSORIE della RETRIBUZIONE

I **superminimi**, gli **assegni *ad personam***, le **indennità varie** (direttamente connesse per legge o per contratto all'attività svolta), i **benefit** (in denaro o in natura), gli **incentivi** e i **bonus** sono sempre **riducibili e/o revocabili con il consenso del lavoratore**.

Nel caso del superminimo (o di altri istituti economici di analogo valore), lo stesso è comunque riducibile quando ne è stata espressamente prevista l'assorbibilità o il collegamento a qualche funzione specifica poi cessata o di durata prestabilita.

In difetto di accordo con il lavoratore, o di espressa previsione contrattuale, anche le voci accessorie o aggiuntive (anche in natura) della retribuzione non possono essere unilateralmente ridotte o revocate dal datore di lavoro in quanto costituiscono un “diritto economico acquisito” (per fatti concludenti connessi alla erogazione continuativa in busta paga).

**PERCHE’
UN SISTEMA INCENTIVANTE
è IMPORTANTE ?**
(... oltre i Benefit individuali ...)

La **retribuzione** è uno degli strumenti base nelle politiche dell'impresa. Una buona retribuzione è in grado di trattenere e di motivare il lavoratore.

Ciò può tradursi in un aumento del contributo apportato dal lavoratore stesso, attraverso una prospettiva di miglioramento qualitativo e nell'avanzamento di carriera.

La corretta gestione dei trattamenti retributivi incentivanti è la colonna portante di una sana attività aziendale, tenuto anche conto del naturale appiattimento retributivo che esiste nel sistema classificatorio del nostro Paese.

Il punto focale di ogni politica retributiva ed incentivante è, ovviamente, il lavoratore.

Considerato una preziosa risorsa umana, egli ha diritto ad una adeguata retribuzione, ma anche a quella potenziale. Si valuta il capitale insito nella persona, la sua competenza e flessibilità; quindi gli oneri da sostenere devono essere adeguati e sono considerati un investimento.

In effetti, il **sistema incentivante**, oltre ad essere un riconoscimento della professionalità, ha un forte impatto motivazionale.

Ciò comporta un miglioramento nella resa sul lavoro, aumenta il senso di responsabilità e la partecipazione da parte del lavoratore al progetto aziendale.

L'incentivo monetario è quello maggiormente utilizzato ed è basato sul concetto di meritocrazia, per il quale il guadagno è direttamente legato ai risultati e raggiunti.

Le aziende si stanno dotando di strumenti che le rendano in grado di far leva sul merito e su una corretta ed adeguata gestione delle ricompense.

Il punto di riferimento è dato dai sistemi di valutazione e dalle indagini retributive.

I principi base sono quelli di **equità** e **competitività**.

Nel primo caso si fa una stima della capacità salariale dell'azienda, nonché della generalità della forza occupata, tenendo fede ai contratti di categoria, mentre il secondo si riferisce alla prassi incentivante delle aziende presenti nel mercato.

I SISTEMI RETRIBUTIVI INCENTIVANTI (*COLLETTIVI*)

Alcune brevi considerazioni

Nel nostro Paese, la struttura del sistema contrattuale si basa sul ruolo delle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative che stipulano sia accordi trasversali nei diversi settori, mediante i quali sono governati gli assetti della contrattazione e l'esercizio della rappresentanza, sia tramite i contratti collettivi nazionali, che stabiliscono le retribuzioni in ciascun settore.

Tale sistema contrattuale si articola su due livelli: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che garantisce la certezza e l'uniformità del trattamento economico e normativo comune a tutti i lavoratori, ed il Contratto Collettivo Aziendale di secondo livello che riguarda materie diverse da quelle proprie dei CCNL, che non siano già state negoziate a livello nazionale, tra cui le erogazioni economiche correlate a risultati concordati tra le parti, in relazione a determinati obiettivi come l'incremento della produttività e della redditività, il miglioramento dell'efficienza organizzativa ecc.

Come vedremo più avanti, la contrattazione aziendale a contenuto economico è consentita (*rectius* obbligatoria) per l'istituzione del **Premio di Risultato** calcolato in relazione ai risultati conseguiti, già concordati tra le Parti, aventi come obiettivo gli incrementi di produttività, redditività, qualità e altri utili al miglioramento della competitività e al migliorativo andamento economico aziendale.

Al fine di definire gli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti sono chiamate ad esaminare le condizioni produttive e occupazionali d'impresa.

Attualmente si sta sviluppando una nuova strategia manageriale che vede l'incorporazione del sistema per obiettivi (quelli individuali e quelli collettivi): il ***Management by performance*** è uno strumento misto che non tiene conto solo del raggiungimento degli obiettivi, ma valuta anche le modalità eseguite per raggiungerli.

Nei prossimi anni potremmo assistere ad una involuzione del sistema incentivante, prediligendo l'adozione di tecniche miste che permettano alle aziende di guardare al lungo periodo e valorizzando ancora di più le capacità dei lavoratori.

L'**adottabilità di un sistema incentivante** è solo una delle molteplici novità che interessa il mondo del lavoro: lo *Smart Working*, il telelavoro e il *co-working* costituiscono oggi le moderne modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, in alternativa al classico “recarsi nei luoghi di lavoro”, sempre ideato in un’ottica di flessibilità dell’attività lavorativa, di incremento della produttività e della competitività, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nei moderni contesti appena delineati, il rapporto lavorativo si fonda su un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.

Il **sistema incentivante collettivo** (ovvero sistema per obiettivi) consiste nella pianificazione del lavoro mediante l'individuazione di scopi da raggiungere con il fine di responsabilizzare e coinvolgere maggiormente i collaboratori nelle attività dell'impresa.

Il **modello di gestione per obiettivi** si sviluppa con l'intenzione di migliorare l'organizzazione aziendale suddividendo l'attività in una pluralità di obiettivi misurabili e raggiungibili, con la volontà di lasciare maggior autonomia ai collaboratori nell'esecuzione delle attività aziendali.

Questo modello è prescritto sulla scorta di passaggi ben definiti ed ordinati:



**DEFINIZIONE DEGLI
OBIETTIVI
DELL'AZIENDA**



**DEFINIZIONE DEGLI
OBIETTIVI
INDIVIDUALI**

(Una volta definiti gli obiettivi, è fondamentale comunicare gli stessi in maniera inequivoca ai collaboratori interessati, creando un clima di fiducia tra manager e lavoratori)

Seguono i seguenti passaggi:

**MONITORAGGIO DEI
PROGRESSI E DELLE
PERFORMANCE**



VALUTAZIONE FINALE



**CALCOLO DEI PREMI
(GRIGLIA DI DEFINIZIONE)**

Tra i **principali vantaggi** derivanti dall'adozione del sistema incentivante nelle realtà lavorative, rientra la possibilità di elaborare una fluida pianificazione delle attività aziendali, ponendo il focus verso le attività di primaria importanza, tralasciando dunque quegli impegni che conducono a minimi risultati.

Principale caratteristica del sistema incentivante, come più volte detto, è quello di fissare l'obiettivo per il collaboratore, il quale focalizzerà il proprio impegno per il massimo raggiungimento dello scopo, dotato di maggiore autonomia, sulla stregua di una maggiore interazione e comunicazione aziendale.

Contrariamente ai vantaggi ora delineati, non possono tralasciarsi i risvolti negativi dell'utilizzo del sistema incentivante, il quale rischia di far fallire, o almeno ridimensionare, l'intera procedura qualora si prefiggano obiettivi poco realistici ed impossibili.

È fondamentale che i lavoratori non dimentichino l'importanza del concetto della collaborazione e che non trascurino il proficuo obiettivo a lungo termine.

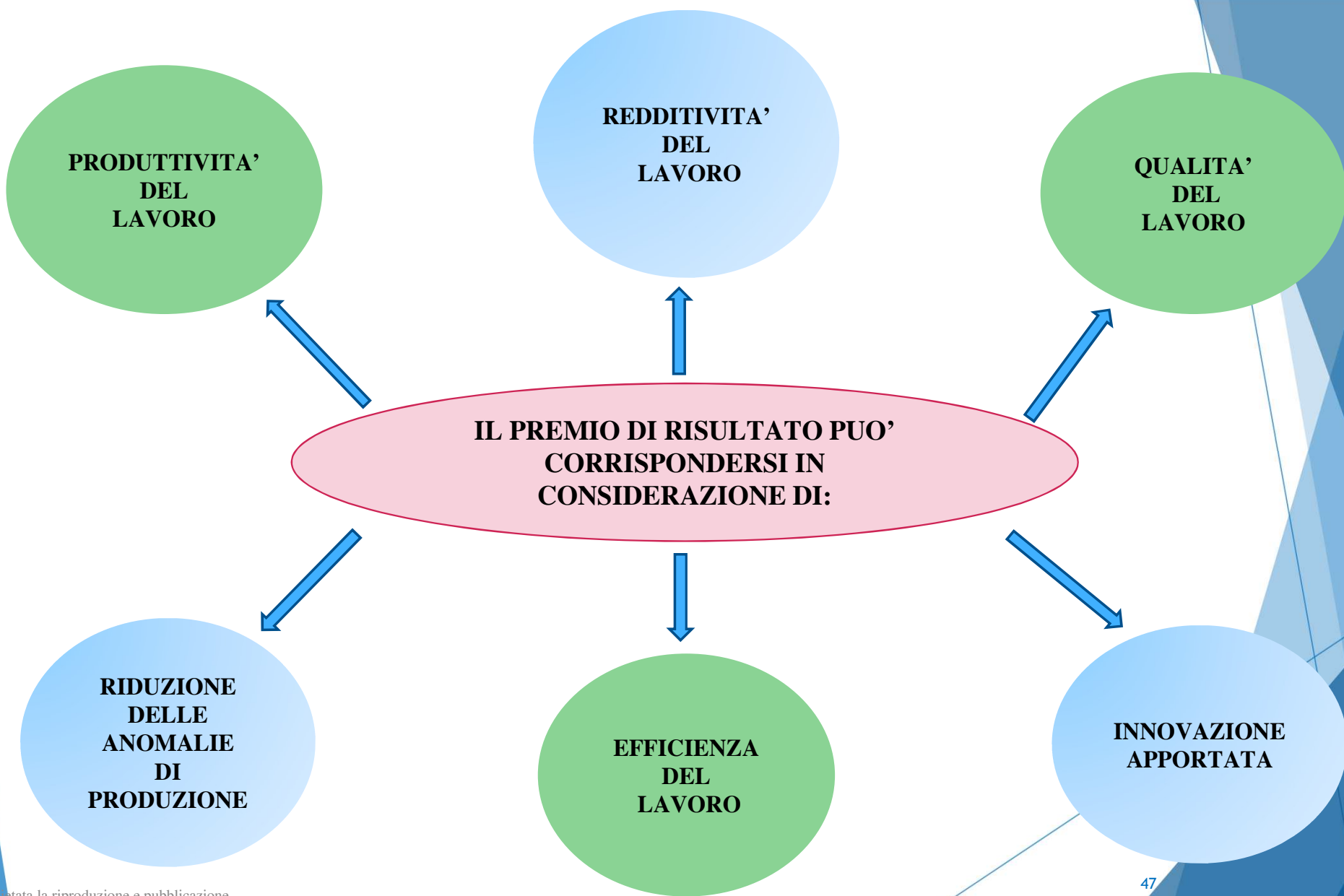
PREMIO DI RISULTATO

Legge 28 dicembre 2015, n.208 (Legge di Stabilità 2016)

Il **premio di risultato** rappresenta una forma del sistema incentivante adottabile da parte dell'azienda e viene corrisposto sottoforma di retribuzione aggiuntiva collettiva, concesso a seguito di un incremento della produttività aziendale, rendendo dunque partecipi i lavoratori solo a seguito dell'aumento della produttività raggiunto dell'azienda.

Il **premio di risultato** costituisce dunque oggetto di **integrazione della retribuzione del lavoratore** con lo scopo di aumentarne la soddisfazione professionale (ricompensa per obiettivi e progetti realizzati).

Generalmente assegnato a seguito di una valutazione della performance individuale (nell'ambito di più ampi settori o reparti o aree) e di un'analisi dei progetti resi al termine dal singolo dipendente entro uno specifico arco temporale, il premio di risultato può altresì essere concesso all'intera squadra o al dipartimento.



I Premi di risultato, detti alternativamente “Premi di rendimento”, ovvero “Premi per obiettivi”, possono essere corrisposti a scadenze periodiche, ovvero riconosciuti per erogazioni una tantum, al fine di incentivare un maggior sforzo lavorativo da parte dei dipendenti per la realizzazione di progetti o per il superamento di periodi delicati.

Dettaglio fondamentale per il datore di lavoro interessato a concedere il premio di risultato, riguarda il trattamento fiscale del premio di risultato.

Per l'anno 2023 è prevista la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva che si applicherà ai premi di risultato concessi (o ai premi di partecipazione agli utili) ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti del settore privato.

L'imposta sostitutiva sui premi a partire **dal 1[^] gennaio 2023** è stata ridotta al 5%, riconoscendo un importo fino a € 3.000,00 annui (per i lavoratori con reddito fino a € 80.000,00 annui), aumentabili fino a € 4.000,00 qualora l'azienda coinvolga pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione lavorativa.

Affinché sia applicabile la tassazione agevolata (detassazione) al premio di produttività è necessario che l'erogazione del premio sia previsto da uno specifico accordo sindacale, come precisato poc'anzi, aziendale o territoriale, stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale in alternativa a RSA o RSU.

Tali accordi devono prevedere criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione e, ove previsto, criteri per l'individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

I SISTEMI di WELFARE AZIENDALE

Legge 28 dicembre 2015, n.208 (Legge di Stabilità 2016)

Pdr → Welfare

Il premio di risultato, all'interno di un'ottica incentivante, potrebbe assumere, come suddetto, forme alternative e dunque essere convertito in **Welfare aziendale**, ossia in prestazioni, servizi, beni e/o somme, di cui agli art. 51 TUIR, commi 2,3, e 4 (cd. *fringe benefit*) messi a disposizione dalla azienda a favore dei lavoratori.

In particolare, dopo il lungo periodo di grave emergenza sanitaria d Covid-19, si è prodotta una significativa trasformazione dei servizi di welfare offerti per rispondere alle mutate esigenze dei lavoratori.

Succede allora che alcuni benefit più tradizionali, come l'auto, l'alloggio o la mensa aziendale, stiano perdendo importanza esclusiva, per lasciare spazio a nuove necessità.

Il welfare aziendale sembra chiamato a svolgere funzioni sempre più “strutturali” per il benessere individuale e collettivo dei lavoratori e delle loro famiglie.

Il **Welfare Aziendale** è uno strumento utile per migliorare il clima lavorativo e il benessere dei dipendenti. Può contribuire a trattenere i talenti e ad attrarne di nuovi, facendo leva su benefici significativi (non solo dal punto di vista economico) in grado di conciliare il lavoro con la vita privata.

Garantire servizi di Welfare in linea con le nuove esigenze dei lavoratori, è oggi una delle sfide principali per chi si occupa di gestione delle risorse umane.

Un **Piano di Welfare Aziendale** favorisce dunque il miglioramento della produttività, senza però compromettere la sostenibilità dell'impresa: da una parte si crea un clima lavorativo positivo e si premia la produttività dei lavoratori, dall'altra si ottengono rilevanti benefici fiscali e migliori risultati di *business*.

Per **Welfare aziendale** (letteralmente “benessere aziendale”) si intende **un insieme di benefit e prestazioni** (di norma, non monetarie) erogate a favore dei dipendenti, con l’obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari. In questo modo si incrementa il potere d’acquisto delle famiglie senza aumentare il loro reddito e il peso dell’erario (sul lavoratore e di conseguenza sul datore di lavoro).

L'azienda può quindi decidere di irrogare “premi” che non contribuiscono, in tal caso, alla formazione del reddito, esenti da tassazione e contribuzione (ad es. buoni carburante/ buoni spesa ecc.); ne consegue quindi la non imponibilità ai fini contributivi sia per il lavoratore che per il datore di lavoro.

L'articolo 51 del TUIR si occupa di disciplinare *la Determinazione del Reddito di Lavoro Dipendente* e la concorrenza dei diversi importi alla formazione del reddito da lavoro dipendente, con conseguenti implicazioni in materia di welfare aziendale.

L'articolo individua l'ampio spettro di servizi (in ambito di istruzione, educazione, ricreazione, culto) erogabili ai lavoratori che non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente e che sono deducibili dal reddito di impresa, con beneficio fiscale sia a favore delle aziende e sia dei lavoratori, tra i quali troviamo:

Rimborsi delle spese sostenute per l'**istruzione**, le **vacanze studio**, i test scolastici dei figli, per l'assistenza a familiari anziani o per gli abbonamenti a servizi di trasporto pubblico

Voucher per lo svago, il tempo libero e la formazione, tra cui: biglietti per il cinema e il teatro, abbonamenti a palestre e piscine, ingressi alle terme, viaggi, corsi di lingue

Voucher per visite specialistiche e check up presso le migliori strutture presenti sul territorio nazionale;

Buoni acquisto per numerosi brand presenti sul mercato da spendere per il carburante, nei supermercati o in diversi altri negozi

In sede di negoziazione del PdR, si può instaurare un confronto sull'eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che *“oltre ad essere particolarmente agevolanti, possono rafforzare i legami collaborativi che, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende...”*.

Le misure di Welfare Aziendale, che potranno sostituire in parte o totalmente il premio di risultato, saranno indirizzate a facilitare la conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, migliorandone anche la qualità della vita attraverso educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria.

Il valore del premio, non monetizzabile, si aggiunge all'eventuale piano welfare già presente in azienda “sia esso previsto da un accordo aziendale piuttosto che fornito unilateralmente dall'azienda tramite regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, derivanti da accordi collettivi”.

È possibile riconoscere valori economici differenziati all'interno della stessa categoria di lavoratori.

È auspicabile per le aziende un confronto con le RSU e/o diretto con gli stessi lavoratori, per individuare beni e servizi adatti alle caratteristiche dei dipendenti, utili al miglioramento della qualità della loro vita personale, privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Possiamo suddividere i **Servizi di Welfare** a supporto dei nuovi bisogni dei lavoratori, in **quattro grandi famiglie**:



1. **Benessere e Salute** (fisica e mentale) – le aziende hanno aumentato l’offerta di servizi sanitari di vario genere, accompagnandoli spesso a servizi di sostegno psicologico on-line per dipendenti e familiari;
2. **Conciliazione famiglia e lavoro** – rientrano qui iniziative volte a garantire ai dipendenti un nuovo equilibrio con le necessità personali (ad esempio: permessi e congedi extra, pagati dall’azienda, fondo ore negoziato, servizi di *baby-sitter*, agevolazioni per l’acquisto di device digitali e servizi di assistenza ai familiari anziani);
3. **Mobilità** – organizzazione di servizi di trasporto per i lavoratori per supplire alle carenze dei trasporti pubblici, in termini di disorganizzazione territoriale, di inagibilità e di scarsa frequenza;
4. **Servizi di «mensa diffusa»** - con il quale, in sostituzione della mensa interna, i dipendenti possono pranzare o ordinare il pranzo in ristoranti o esercizi pubblici e commerciali convenzionati

ESEMPI

di:

-Incentivo individuale

-Premio di Risultato

Esempio di Incentivo Individuale

Esempio di Incentivo Individuale

INTESTAZIONE SOCIETÀ

Luogo,

Egr. Sig.
Gent.ma Sig.ra

.....

OGGETTO: Accordo di retribuzione incentivante anno Modalità di determinazione.

Facendo riferimento al Contratto di assunzione con Lei stipulato in data....., ed a quanto già verbalmente discusso, qui di seguito Le indichiamo i criteri di determinazione della retribuzione premiale incentivante per l'anno destinata al personale di vendita.

La struttura dell'incentivo è formata da due componenti: un importo mensile (*premio ad incentivo*, calcolato in percentuale sul fatturato totale mensile del negozio in relazione agli obiettivi individuali raggiunti) ed uno annuale (*"Bonus annuo una tantum"*, commisurato al 10% della RAL – Retribuzione Annuale Lorda). Qui di seguito, la specifica di determinazione delle due componenti:

Premio ad incentivo mensile.

Criteri di determinazione e di corresponsione.

Per ottenere l'incentivo mensile, in base all'obiettivo commerciale individuale raggiunto, verranno presi in considerazione i seguenti criteri:

"Target" individuale: volume complessivo delle vendite mensili realizzate dal Lavoratore determinato in percentuale del fatturato totale mensile del negozio (sempre relativo al medesimo mese ed al netto dell'IVA), tenuto anche conto dell'orario di lavoro svolto.

Le percentuali da applicare sono formulate come di seguito indicato:

- Dal al% del Target verrà corrisposto lo% del fatturato totale del negozio (al netto di IVA).
- Dal al% del Target verrà corrisposto lo% del fatturato totale del negozio (al netto di IVA).
- Dal al% del Target verrà corrisposto il% del fatturato totale del negozio (al netto di IVA).

- Dal% in poi, verrà corrisposto il% del fatturato totale del negozio (al netto di IVA).

Resto inteso che alcun Premio ad incentivo mensile verrà erogato, laddove il Lavoratore non abbia raggiunto almeno la percentuale del% del Target individuale assegnato.

Il pagamento dell'incentivo mensile verrà effettuato, per n. mensilità, in via posticipata con la retribuzione del mese successivo a quello di determinazione dell'incentivo stesso.

Bonus annuo una tantum.

L'importo del "*Bonus annuo una tantum*", commisurato al% dello stipendio lordo annuo (RAL), sarà complessivamente determinato sommando i quattro componenti di seguito individuati:

1. Obiettivo individuale annuale di vendita.

- o Se il% dell'obiettivo annuale è stato raggiunto, verrà accreditato il% del Bonus
- o Se il% dell'obiettivo annuale è stato raggiunto, verrà accreditato il% del Bonus
- o Se il% dell'obiettivo annuale è stato raggiunto, verrà addebitato il% del Bonus.

2. Sostenibilità e pratiche responsabili.

L'incidenza di questo indicatore sarà valutata dallo Store Manager (attraverso i criteri e le pratiche precedentemente stabilite), in base al raggiungimento dei livelli richiesti.

- o Corretto:% del Bonus
- o Favorevole:% del Bonus
- o Molto favorevole:% del Bonus

3. Inventario.

Determinato sul risultato dell'inventario complessivo del negozio.

- o% -% errori, verrà corrisposto il% del Bonus.
- o Dallo allo% dello stock medio, verrà corrisposto il% del Bonus.
- o Dallo allo% dello stock medio, verrà corrisposto il% del Bonus.

Esempio di Incentivo Individuale

4. Performance individuale.

Saranno elaborati e poi valutati, da parte della Direzione aziendale, tre aspetti, che potranno essere cumulati, se positivi:

- o Responsabilità e flessibilità, fino al% del Bonus.
- o Impegno per, fino al% del Bonus.
- o Sviluppo professionale, fino al% del Bonus.

Il pagamento del *"Bonus annuo una tantum"*, determinato nel suo valore complessivo secondo i criteri più sopra esposti, verrà effettuato in una unica soluzione, dopo le analisi e le valutazioni svolte preventivamente con lo Store Manager.

Il sistema di incentivazione previsto nella presente, ed a cui Lei partecipa nell'anno, potrà essere, ad insindacabile giudizio della Società, lasciato inalterato ovvero modificato e rimodulato negli anni successivi, sulla base della "Politica di incentivazione" prevista dalla Società stessa.

Le retribuzioni incentivanti previste nella presente (sia "l'Incentivo mensile" che il *"Bonus annuo una tantum"*) non costituiscono pertanto importi retributivi consolidati per il Lavoratore e potranno essere di volta in volta rideterminati (o anche revocati) ad insindacabile giudizio della Direzione aziendale, secondo i criteri posti a base della "Politica di incentivazione".

Le retribuzioni incentivanti disposte con la presente non produrranno alcun effetto economico sugli altri istituti retributivi, diretti o indiretti, mensili o periodici, compresa la 13ma e la 14ma mensilità ed il Trattamento di Fine Rapporto.

Il pagamento che potrà derivare dal presente Piano di incentivazione sarà effettuato solo nel caso in cui Lei sia regolarmente in forza presso la Società alla data di erogazione dello stesso. Per quanto riguarda in particolare il *"Bonus annuo una tantum"*, lo stesso sarà corrisposto alla data prevista, qualora Lei risultasse regolarmente in forza nello stesso mese in cui si effettua il pagamento. Viceversa, laddove il rapporto di lavoro si fosse interrotto, per qualsiasi motivo o causa (dimissioni, licenziamento, consensuale, giusta causa o qualsivoglia altra motivazione anche legale e/o giudiziale) verificatasi precedentemente al mese di erogazione del Bonus, quest'ultimo non verrà liquidato.

Per ricevuta e per accettazione
IL LAVORATORE

LA SOCIETÀ

*Esempio
di
Accordo Aziendale di Premio di Risultato*

Esempio di Accordo Aziendale di Premio di Risultato

ite_022-14/06/2021-0007368

VERBALE DI ACCORDO Premio di Risultato 2021

Addì, 03 giugno 2021

Trentino Digitale S.p.A. rappresentata da Shahin Kussai e Carrescia Carlo

e

La R.S.U. di Trentino Digitale S.p.A. nelle persone di Sandini Laura, Zanella Fausto, Francini Roberta, Zanon David, Ruffino Salvatore, Decarli Marcello

assistita dalla

Segreteria territoriale della FIM-CISL rappresentata da Luciano Remorini

Segreteria territoriale della FIOM-CGIL rappresentata da Aura Caraba

Segreteria territoriale della UILM-UIL rappresentata da Willy Moser

si sono riuniti in modalità telematica

Premesso che:

- è intenzione della Società e delle Organizzazioni sindacali sostenere politiche aziendali di carattere incentivante per lo sviluppo dei risultati aziendali e per lo sviluppo più generale delle azioni di innovazione e ammodernamento del sistema pubblico trentino, attraverso l'ICT;
- nel quadro normativo attuale e nelle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E 2016 e n. 5/E 2018 si prevede che i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti siano soggetti ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, comunque entro limiti di importo complessivo;
- lo stesso quadro normativo attuale prevede altresì che il Premio di Risultato in denaro possa essere sostituito, in tutto o in parte per scelta del lavoratore, con servizi di "welfare aziendale" (beni e/o servizi);
- gli istituti di incentivazione aziendale per i dipendenti – tra cui il Premio di Risultato 2021, oggetto del presente accordo – sono complessivamente erogati per il 2021 in modo proporzionale fino alla positività del Reddito Operativo al netto delle posizioni finanziarie.

LE PARTI HANNO CONVENUTO QUANTO SEGUE

1. Le premesse costituiscono parte integrante ed imprescindibile del presente accordo tanto da intendersi integralmente accettate e condivise da ambo le parti.
2. Il Premio di Risultato 2021 è unico e collettivo ed è per sua natura totalmente variabile e non determinabile a priori in quanto riferito e misurato sugli obiettivi oggetto del presente accordo e rapportato alla percentuale degli indicatori previsti nell'Allegato 1", il quale costituisce parte integrante del presente accordo. In particolare la condizione di incrementalità sarà realizzata allorché i risultati di almeno un indicatore del 2021 sarà migliorativo rispetto al 2020 ovvero alla media dei risultati del 2019 e 2020, in questo secondo caso anche tenuto conto che i risultati del 2020 potrebbero essere condizionati dall'evento pandemico Covid-19.
3. Le Parti convengono che il Premio di Risultato di cui al presente accordo, costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzato a conseguire un incremento di redditività ed efficienza per l'Azienda, ed è corredata ad incrementi di produttività innovazione ed efficienza organizzativa, possedendo quindi i relativi compensi le caratteristiche per l'applicazione della tassazione agevolata, mediante imposta sostitutiva del 10% di cui agli articoli 182 e ss della Legge n. 208/2015 come successivamente integrata e modificata. La tassazione agevolata spetta a tutti i lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale (*"a Partire dal 2017 dipendenti con imponibile fiscale di importo non superiore, nell'anno precedente, ad euro 80.000,00 e purché non abbia percepito premi detassati di valore già superiore al massimo importo detassabile per anno pari ad euro 3.000,00"*).
4. Il valore del premio viene erogato al personale dipendente in organico nel 2021; in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'esercizio 2021 viene riconosciuto un raggiungimento del 75% dell'importo base sotto esposto, rapportato ai ratei maturati nell'anno e sarà considerato il rateo maturato quando lavorata la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, il concetto di rateo sarà da applicare sia in fase di assunzione che di cessazione. Il Premio sarà quindi riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato che nell'anno avranno prestato servizio maturando i ratei secondo i criteri di cui sopra in proporzione al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del Premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine (senza riduzione del 75%). La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni sarà computata a mese intero. Ai lavoratori somministrati a tempo determinato verrà riconosciuto il Premio secondo le medesime condizioni previste per i lavoratori subordinati assunti a tempo determinato.
5. L'importo del premio avrà come riferimento la categoria contrattuale nella quale il lavoratore risulta inquadrato alla data del 31 dicembre 2021, calcolato associando a ciascun indicatore una percentuale del peso dell'indicatore e una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo. La Società procederà al pagamento del premio con la prima mensilità utile dell'anno seguente, successiva all'Assemblea dei Soci di approvazione del bilancio di esercizio.
6. Per i contratti a part-time l'importo sarà definito proporzionalmente in base alla percentuale di part-time contrattualmente definita nel periodo di misurazione.

Esempio di Accordo Aziendale di Premio di Risultato

7. Gli indicatori di risultato sono definiti in "Allegato 1" al presente verbale di accordo, il quale costituisce parte integrante, e l'importo di base massimo lordo del Premio di Risultato per ciascuna categoria C.C.N.L., soddisfatta la condizione che il riconoscimento avverrà in modo proporzionale fino alla positività del Reddito Operativo al netto delle posizioni finanziarie, viene riportato nella tabella che segue:

Categoria CCNL	Importo base [€]
A1 (ex 8 ^o Q)	2.096
B3 (ex 7 ^o)	2.096
B2 (ex 6 ^o)	1.932
B1 (ex 5 ^o)	1.800
C3 (ex 5 ^o)	1.687
C2 (ex 4 ^o)	1.580
D2 (ex 3 ^o)	1.518

8. L'importo erogato a titolo di Premio di Risultato è onnicomprensivo in quanto tiene già conto nel suo ammontare di tutti i istituti indiretti, differiti e quant'altro, ivi compreso il T.F.R., in sintonia con le leggi e gli accordi in vigore.
9. La possibilità di sostituire il Premio di Risultato in welfare consente ai lavoratori di incrementare il valore netto del Premio di Risultato stesso in virtù del non assoggettamento a prelievo fiscale e contributivo. Il lavoratore, in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale, potrà scegliere di ricevere l'importo del Premio di Risultato, anziché in forma di erogazione monetaria, in servizi di Welfare mediante accreditamento della somma sulla piattaforma di gestione di detti servizi.
10. Le Parti, condivisa l'opportunità di dare applicazione al diritto di opzione previsto dall'art.1, comma 184, legge n. 208 del 28.12.2015 e succ.mod., si incontreranno, in occasione della disamina congiunta dei risultati a consuntivo e per prendere atto delle conseguenti determinazioni relative al Premio di Risultato 2021, per valutare congiuntamente le modalità di introduzione di specifici piani di "welfare aziendale" da proporre ai lavoratori con anticipo tale da consentire l'effettiva esplicitazione del diritto di opzione che, all'esito positivo dei confronti tecnici attivati, potranno avere applicazione. Tale diritto dovrà essere esercitato dai lavoratori, a valle dell'approvazione del Bilancio 2021 da parte dell'Assemblea dei Soci, comunicando (dalla approvazione di cui sopra) l'opzione prescelta in merito alla trasformazione di quota parte/intero importo in welfare aziendale.
11. Considerata la condivisione dell'obiettivo di promuovere e diffondere tra i lavoratori le iniziative di welfare aziendale come strumento di valorizzazione e soddisfazione delle esigenze specifiche dei lavoratori da un lato, e di miglioramento della competitività aziendale dall'altro, le Parti concordano di sviluppare un meccanismo per ciascun lavoratore che opta per il welfare aziendale quale modalità di corresponsione del premio, attraverso un incremento dell'apporto aziendale aggiuntivo pari al 14,50% calcolato sull'ammontare del premio/quota di premio, di cui al punto 7), eventualmente convertito in welfare aziendale.

12. Le Parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato e la facoltà di esercizio del diritto di opzione sono subordinate al riscontro, da parte della direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente e di una precisa corrispondenza tra i contenuti dell'intesa e le interpretazioni emesse dall'Agenzia delle Entrate con particolare riferimento alla risoluzione n. 456 del 2019.

13. Gli istituti di incentivazione aziendale per i dipendenti sono complessivamente erogati per il 2021 in modo proporzionale fino alla positività del Reddito Operativo al netto delle posizioni finanziarie.

14. Le parti, con la sottoscrizione del presente verbale, attestano e confermano reciprocamente, senza alcuna riserva in merito, nessuna esclusa, e per ogni finalità di legge e contrattazione collettiva applicata, di avere puntualmente adempiuto ad ogni obbligo di informazione e/o consultazione e/o confronto e che il contratto stipulato manifesta e possiede i requisiti di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015, anche con precipuo riferimento alle caratteristiche e prerogative dei soggetti firmatari.

Le parti si danno altresì atto, inequivocabilmente, che l'intesa sottoscritta è conforme alle prescrizioni dettate dal Decreto 25 marzo 2016 promulgato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e dalla Legge n. 208/2015, art. 1, commi 182 – 189.

15. La Società provvederà al deposito telematico, entro i termini di legge, del presente accordo al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente.

16. Le Organizzazioni Sindacali Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil chiedono ai lavoratori non iscritti al Sindacato una quota associativa straordinaria di € 30,00 da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di erogazione del premio.

L'Azienda a tal fine si impegna a comunicare, nel mese antecedente l'erogazione, un avviso con cui si informano i dipendenti della richiesta sindacale, trasmettendo un apposito modulo da riconsegnare all'Azienda in tempi consoni mediante il quale dichiareranno l'accettazione o il rifiuto della richiesta. In caso di mancanza riconsegna l'Azienda effettuerà la ritenuta sulla base del principio del silenzio-assenso.

Gli importi trattenuti saranno ripartiti in base alla percentuale di iscritti alla data odierna e versati dall'Azienda su conto corrente bancario che sarà comunicato da ognuna delle organizzazioni sindacali.

17. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2021 e avrà efficacia fino al 31 Dicembre 2021.

18. Le parti, nel caso di eventuali azioni di revise budget conseguenti alla emergenza sanitaria e alla complessiva discontinuità che l'intera società nazionale e internazionale sta vivendo, si danno impegno reciproco a rivedere i target economici presenti negli indicatori.

19. Le parti si impegnano altresì, per il 2022, di definire il Premio di Risultato fin dalla approvazione del budget 2022, disponendo così di maggiore tempo per incontrarsi e di definire compiutamente indicatori coerenti con gli obiettivi strategici della Società nell'ambito di un nuovo modello proposto dalla stessa, orientati al cambiamento, che perseguono la reale trasformazione digitale.

Esempio di Accordo Aziendale di Premio di Risultato

Letto, approvato e sottoscritto.

TRENTINO DIGITALE S.p.A.

R.S.U.

FIM-CISL

UILM-UIL

FIOM-CGIL

Questa nota, se trasmessa in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente predisposto e conservato presso questa Società in conformità alle regole tecniche (artt.3 bis e 71 D.Lgs. 82/05). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).

Allegato 1

Indicatori Premio di Risultato 2021			
Indicatore	Peso	Criterio di calcolo	Riferimenti
Redditività Miglioramento del valore della produzione [Totale valore della produzione]	25	0% = risultato 2021 < cons.2020 in proporzione da 80% a 90% se risultato 2021 compreso tra cons.2020 e cons.2020 +3% in proporzione da 90% a 100% se risultato 2021 compreso tra cons.2020 +3% e budget 2021 100% = risultato 2021 >= budget 2021	Cons.2020 = 53.078.307 Target = budget 2021 (55.889.538 €)
Qualità Numero reclami [Totale numero reclami]	25	0% = risultato > Min. da 80% a 100% in proporzione tra risultato Min. e Max. 100% = risultato <= Max.	Min. = media ris. reclami 2019 (51) e 2020 (37) = 49 Max. = 37 reclami (ris. 2020)
Efficienza Service Level Agreements (SLA) [% di SLA raggiunti]*	25	0% = risultato < Min. da 80% a 100% in proporzione tra risultato Min. e Max.	Min. = media ris. SLA 2019 (97%) e 2020 (100%) = 98,5% Max. = 99,5%
Efficienza Miglioramento dei tempi dei processi aziendali [% di Release, Change e Problem chiusi "on time"]	25	0% = risultato < Min. da 80% a 100% in proporzione tra risultato Min. e Max. 100% = risultato > Max.	Min. = media ris. 2019 (52,33%) e 2020 (82,55%) = 67,44% Max. = 72%

* in allegato la lista degli SLA alla data di sottoscrizione dell'accordo

The logo for Ranocchi software, featuring the name "Ranocchi" in a white serif font and "software" in a smaller white sans-serif font, both on a dark blue-to-purple gradient rectangular background.

Ranocchi
software

The logo for Carotti & Associati, featuring a stylized graphic of three vertical bars of increasing height with a yellow arrow pointing upwards, followed by the text "CAROTTI & ASSOCIATI" in a bold serif font, "consulenza del lavoro" in a smaller sans-serif font, and "società tra professionisti a.r.l." in an even smaller sans-serif font.

CAROTTI & ASSOCIATI
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

GRAZIE
per
L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona