

**VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE AI SENSI DELL'ART. 8 D.L. N. 138/2011, CONV.  
DALLA L. N. 148/2011**

Il giorno 29 del mese di maggio dell'anno 2019, presso la sede della SOSE S.p.A. ubicata in Roma alla via Mentore Maggini 48/C,

per la sottoscrizione di un accordo di prossimità aziendale, si sono incontrati:

- Il Prof. Atella Vincenzo, nato a [REDACTED] il [REDACTED] C.F. [REDACTED], in qualità di legale rappresentante pro tempore di "SOSE S.p.A." (C.F./P.IVA 05851091008), corrente in Roma alla via Mentore Maggini 48c, assistito dall'Avv. Giovanni Di Corrado del Foro di Taranto, per la parte datoriale;
- il Dott. Carlo Veturi, in qualità di Responsabile dell'Unità Amministrazione, Finanza, Controllo e Personale di SOSE S.p.A.;
- RSU nelle persone di: Dott.ssa Antonella Evangelista, Dott. Paolo Pavone, Dott. Maurizio Niro.

**Premesso che**

- la società SOSE S.p.A. si occupa di tutte le attività relative alla costruzione, realizzazione e aggiornamento degli Indicatori Sintetici di Affidabilità (ISA), nonché ogni altra attività di analisi strategica dei dati e di supporto metodologico all'Amministrazione finanziaria in materia tributaria e di economia d'impresa. Essa applica ai propri dipendenti il CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti;
- è intenzione delle parti stipulanti sottoscrivere un accordo che regolamenti i profili retributivi rientranti nel concetto di "premio di risultato", così come disciplinato dalla recente normativa in materia di retribuzioni premiali ed agevolazioni fiscali per la corresponsione delle stesse ( Legge 28 dicembre 2015, n. 208, ossia Legge di stabilità 2016, così come modificata dalla Legge 11 dicembre 2016 n. 232, ossia la Legge di Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017, Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, Decreto Legge n. 50/2017, Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29.03.2018, art. 51 c.2 del TUIR così come modificato dalla Legge 27 dicembre 2017, n. 205, ossia Legge di Bilancio 2018), e che permetta ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla normativa predetta di poter accedere al cosiddetto regime della "detassazione" sulle voci retributive erogate nell'ambito del "premio di risultato";

**visto**

- l'art. 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016) - così come modificato dall'art. 1, comma 160, lett. a) della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017) - che prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale nella misura del 10%, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, ai premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di importo di € 3.000,00 lordi, elevato, in base all'art. 1 comma 189 della L. n. 208/2015 così come modificato dall'art. 1 comma 160 lett. e) della L. n. 232/2016 e nuovamente modificato dal d.l.n.50/2017 art. 55;

- l'art. 1, comma 184, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016), così come modificato dall'art. 1 comma 160 lett. b) della L. n. 232/2016, secondo il quale: *“Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182. [...] e l'art 12 del TUIR;*
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Ministero dell'Economia e delle Finanze) che disciplina, in particolare, all'art. 2 i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile;
- la Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, che illustra l'agevolazione introdotta per i premi di produttività con la Legge di Stabilità 2016 facendo riferimento anche ai precedenti di prassi che risultino ancora attuali, date le analogie tra l'agevolazione prevista dalla L. n. 2018/2016 e quelle preesistenti prorogate sino al 2014;
- l'art. 51 del d. lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 che prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- l'art. 14 del d.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015 il quale prevede che i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati;
- l'art. 55 del D. L. n. 50/2017;
- la circolare 5/E del 29.03.2018 dell'Agenzia delle Entrate;
- l'art. 51 c. 2 del TUIR, così come modificato dalla Legge di Bilancio 2018;
- il CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti;
- l'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993;
- l'art. 8 del D. L. 13 agosto 2011, n. 138;

#### considerato che

- la società SOSE S.p.A. alla data del 01.05.2019, presenta un organico aziendale complessivo di n. 155 dipendenti a tempo indeterminato;
- i lavoratori, sino ad oggi, hanno costituito rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300 del 1970;
- sono state costituite le RSU ai sensi dell'Accordo Collettivo Nazionale Quadro del 07 Agosto 1998;
- di tutti gli iscritti a sindacati presenti in azienda, n. 1 lavoratore risulta iscritto a FIM-CISL, n. 5 lavoratori sono iscritti a UILM-UIL e n. 32 sono iscritti a FIOM-CGIL;
- i sottoscritti rappresentanti sindacali firmatari del presente accordo esprimono le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale di cui all'art. 8 del D.L. n. 138/2011;
- il presente accordo rispetta la Costituzione, in particolare l'art. 36, nonché i vincoli derivanti dalle norme comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro;

### **Tutto ciò premesso**

Le Parti, come sopra individuate e rappresentate, convengono e stipulano quanto segue.

#### **ART. 1**

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

#### **ART. 2**

Per il biennio 2019-2020 viene istituito un premio di risultato annuale finalizzato all'incremento della produttività e della redditività della società SOSE S.p.A. mediante una riduzione dell'assenteismo che porti ad una maggiore efficienza dei processi produttivi della società nonché ad un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione di tali obiettivi distribuendo agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare.

Il premio, riferito ad intero anno solare (1 gennaio-31 dicembre), verrà calcolato sulla base delle risultanze dell'esercizio di riferimento e verrà erogato l'anno successivo. Esempio: nell'anno 2019 sarà erogato il premio di risultato riferito all'anno 2018.

#### **ART. 3**

Il premio di risultato per il biennio di cui all'art. 2 potrà essere erogato solo a condizione che il rapporto tra il Margine Operativo Lordo ed il numero di dipendenti (MOL/ n. dipendenti) dell'anno di erogazione del premio assuma valore superiore al medesimo rapporto relativo all'anno precedente [ad esempio durante l'anno 2019 potrà essere erogato il premio di risultato di cui al presente articolo solo se il rapporto MOL/ n. dipendenti dell'anno 2018 è maggiore di quello relativo all'anno 2017 (MOL/ n. dipendenti anno 2018 > MOL/ n. dipendenti anno 2017)].

#### **ART. 4**

L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno.

Il premio competerà a tutti i lavoratori in forza nell'anno di riferimento come previsto dal art. 2.

Esso competerà in misura intera per i lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e riproporzionato in caso di assunzione in corso d'anno o di cessazione del rapporto nel medesimo periodo e per i lavoratori che presentino assenze non retribuite (quali l'aspettativa non retribuita e il congedo parentale) superiori a 15 giorni nel mese. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il premio sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato.

Il premio sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

## ART. 5

Le somme che saranno erogate come premio di risultato si intendono come somme di ammontare variabile la cui corresponsione sarà legata ad incrementi di produttività, redditività legati alla maggior presenza in azienda.

Il premio di risultato sarà differenziato per livello contrattuale di inquadramento di ciascun dipendente e sarà condizionato dalle variabili relative alla presenza di lavoro in azienda al fine di incentivare la produttività e redditività della SOSE S.p.A. nonché al fine di ridurre l'assenteismo dei dipendenti della stessa.

Il "premio di risultato" sarà quantificato in relazione alla percentuale di presenza in azienda per il periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno del biennio 2018-2019, secondo le modalità di seguito disciplinate.

In relazione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa, così come rilevata dal sistema aziendale di gestione delle presenze, sarà erogato al lavoratore un premio di produttività calcolato sulla base dei seguenti valori (di seguito definiti come "Valore A") stabiliti a seconda del livello di inquadramento contrattuale:

### Tabella Valore A

- livello contrattuale VII e VIII: € 1.947,87
- livello contrattuale VI: € 1.731,56
- livello contrattuale Vs: € 1.547,33
- livello contrattuale V: € 1.409,67
- livello contrattuale IV: € 1.275,12
- livello contrattuale IIIs: € 1.188,18

Il coefficiente di riferimento (di seguito "Coefficiente R") per il calcolo del premio di produttività è dato dalla seguente formula in cui la voce "218" sta per coefficiente di giorni di presenza al lavoro calcolato sottraendo, dai giorni lavorativi dell'intero anno solare, i giorni festivi ed i giorni di ferie previsti dal CCNL di categoria:

Valore A : 218 = coefficiente di riferimento (Coefficiente R)

Pertanto l'importo complessivo del premio effettivamente erogato al lavoratore è dato dalla seguente formula:

( Coefficiente R – indici negativi + indici positivi) \* 218 = Valore Premio effettivamente erogato

Il Coefficiente R verrà riproporzionato secondo i seguenti indici:

• **INDICI NEGATIVI:**

- a) in caso di alta incidenza di assenze per malattia, al netto dei sabati, domeniche e dei giorni festivi, sarà applicata una decurtazione del coefficiente R nella misura del:
- 2% in caso di assenze da 11 e fino a 20 giorni;
  - 4% in caso di assenze oltre 20 e fino a 35 giorni;
  - 6% in caso di assenze oltre i 35 giorni lavorativi.
- b) In caso di alta incidenza di assenze non retribuite o/e di utilizzo di permessi non retribuiti (es. permessi per malattia figlio, ecc.), sarà applicata una decurtazione del Coefficiente R nella misura del:
- 2% per le assenze da 3 a 10 giorni lavorativi;
  - 4% per le assenze oltre i 10 giorni lavorativi.
- c) In caso di utilizzo dell'aspettativa non retribuita ai sensi dell' articolo 2 – Sez. Quarta - Titolo VI del CCNL di riferimento, sarà applicata una decurtazione del Coefficiente R nella misura del:
- 2% per le assenze sino a giorni 20;
  - 4% per le assenze da 21 sino a 60 giorni;
  - 6% per le assenze oltre i 60 giorni.
- d) Nel caso in cui il rapporto tra le ore lavorate da ogni singolo dipendente nell'anno di riferimento e la media delle ore lavorate da tutti i dipendenti nello stesso anno abbia i valori sotto indicati, sarà applicata una decurtazione del coefficiente R nella misura del:
- 2% per valori compresi tra 0,95 e 1;
  - 4% per valori minori allo 0,95.

• **INDICI POSITIVI:**

- e) in caso di bassa incidenza di assenze per malattia, al netto dei sabati, domeniche e dei giorni festivi, sarà applicata una maggiorazione nella misura del:
- 6% in caso di assenze per malattia fino a 1 giorno lavorativo;
  - 4% in caso di assenze da 1 a 5 giorni lavorativi;
  - 2% in caso di assenze oltre i 5 giorni e fino ad un massimo di 7 giorni.
- f) In caso di bassa incidenza di assenze non retribuite o/e di utilizzo di permessi non retribuiti, sarà applicata una maggiorazione nella misura del:
- 4% per le assenze fino a 1 giorno lavorativo;
  - 2% per le assenze da 1 a 2 giorni lavorativi.
- g) Nel caso in cui il rapporto tra le ore lavorate da ogni singolo dipendente nell'anno di riferimento e la media delle ore lavorate da tutti i dipendenti nello stesso anno abbia i

valori sotto indicati, sarà applicata una maggiorazione del coefficiente R nella misura del:

- 4% per valori maggiori di 1,05 ;
- 2% per valori compresi tra 1 e 1,05.

#### ART. 6

Le parti di comune accordo stabiliscono una clausola di tutela per gli indici positivi e negativi per assenze di malattia. Non saranno applicati gli indici positivi e negativi riferiti alla malattia, in caso in cui il lavoratore abbia avuto nell'anno di riferimento un solo evento di malattia con una durata di almeno dieci giorni.

#### ART. 7

Le parti di comune accordo prevedono la possibilità per il lavoratore, ai sensi del comma 184 dell'art. 1 della Legge n. 208 del 2015, così come modificato dall'art. 1 comma 160 lett. b) della L. n. 232/2016, di optare per la fruizione del premio di produttività, anziché in forma monetaria, sotto forma di beni e servizi a tassazione agevolata così come previsti dalla normativa vigente (art. 51, c. 4, del TUIR).

A tal fine l'azienda, nel rispetto della normativa vigente, ha stipulato una convenzione con la società Will Consulting S.r.l. con sede in Milano alla via Tortona n. 33.

I lavoratori, così come chiarito con l'Interpello n. 904-791/2017 della Direzione Regionale della Lombardia dell'Agenzia delle Entrate del 28 luglio 2017, potranno utilizzare la piattaforma WEB denominata Flex Web messa a disposizione dalla società Will Consulting S.r.l. per utilizzare il proprio "credito welfare" mediante i Flexible benefits.

#### ART. 8

La società SOSE S.p.A., nel rispetto della normativa vigente, durante la validità di tale accordo, garantirà, con costi completamente a carico dell'azienda, la copertura sanitaria standard ("piano base") a tutti i dipendenti attraverso l'adesione al fondo di assistenza sanitaria integrativa "MetaSalute".

In aggiunta alla copertura base, con decorrenza dal 1 gennaio 2019, è stata introdotta una copertura sanitaria di tipo R.S.M. (rimborso spese mediche), aggiuntiva a quella prevista dal Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa "MetaSalute", suddividendone l'onere annuale nel seguente modo:

- 75% a carico Azienda;
- 25% a carico Dipendente.

## ART. 9

La società SOSE S.p.A., nel rispetto della normativa vigente, durante la validità di tale accordo, garantirà con costi completamente a carico dell'azienda, la copertura assicurativa a tutti i dipendenti per gli infortuni professionali ed extraprofessionali mediante una polizza assicurativa.

## ART. 10

Il presente accordo avrà durata biennale con decorrenza dal 01/06/2019 e scadenza al 30/06/2021.

Il presente accordo aziendale, con l'autodichiarazione di conformità dello stesso alle disposizioni recate dal citato art. 5 del D.M. 25 marzo 2016, sarà depositato, entro 30 giorni dalla stipulazione, presso l' Ispettorato Nazionale Del Lavoro sede di ROMA.

Con l'entrata in vigore del presente accordo, le parti stabiliscono, che tutti i precedenti patti che disciplinano la materia in esame ma che non contengono i profili richiesti dalle disposizioni normative richiamate nel presente accordo cesseranno di avere validità dalla data di sottoscrizione di questo testo.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le somme retributive che verranno corrisposte in relazione alle voci e criteri definiti nel presente accordo hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di detassazione di cui all'art. 1, comma 182, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015, (così come modificato dall'art. 1, comma 160, lett. a) della legge 11 dicembre 2016, n. 232) e di cui al D.M. 25 marzo 2016 nonché di cui all'art. 51 del TUIR.

### Letto, confermato e sottoscritto

Prof. Atella Vincenzo per SOSE S.p.A.

Dott. Carlo Veturi,

Avv. Giovanni Di Corrado

Rappresentanze sindacali Unitarie SOSE S.p.A.

Dott.ssa Antonella Evangelista

Dott. Maurizio Niro

Dott. Paolo Pavone