

LABCAM SRL

PREMI DI RISULTATO

ADDENDUM

Premesso che

- Labcam ha provveduto sin dal 2019 alla definizione, in attuazione a quanto previsto dal CCNL di riferimento con validità 1 gennaio 2017 (articoli 19 e ss.), di uno Accordo in punto "premio di risultato", la cui corresponsione era legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione per gli anni 2019, 2020 e 2021.
- Nel prosieguo l'Azienda ha ribadito la necessità di impostare il funzionamento dell'organizzazione del lavoro e conseguentemente la gestione del premio di risultato sulla base di parametri oggettivi di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che siano, da un lato comuni a tutti i dipendenti della Società, dall'altro, specifici per ciascun ambito organizzativo e che tengano, altresì, conto del contributo di ciascun lavoratore al raggiungimento di detti miglioramenti. La Società ha proceduto conseguentemente alla definizione di uno specifico premio di risultato per il periodo 2024-2026, la cui corresponsione è legata in quota parte preponderante e salva la verifica in punto *ability to pay*, ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ed in parte minoritaria alla sola verifica in punto *ability to pay* ed alla assenza di irrogazione di sanzioni disciplinari a carico del singolo dipendente.
- Da ultimo il documento "premio di risultato" è stato sottoscritto in nuova *release* in data 3 Giugno 2024 dal datore di lavoro, dai singoli dipendenti con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali e dell'Associazione datoriale SINDACALE CISL, sede di Savona, in persona di Sig. Vento Giorgio. L'accordo ha quale presupposto il riconoscimento del regime agevolato di natura fiscale (cd. detassazione) per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile, legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, in favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, a fronte del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
- Nel corso dell'anno 2024 Labcam ha accettato offerta per "Piano Welfare Aziendale" di durata triennale n°20240522-PR05 della Società Happily Srl, il quale predispone gli strumenti e contempla la possibilità di scelta per i dipendenti di convertire il Premio Di Risultato a Welfare in una finestra temporale prestabilita dall'azienda. Detta opzione è stata compiutamente illustrata ai dipendenti in occasione di sessione on line tenuta dai referenti della Società Happily.
- Il documento Premio di Risultato per il triennio 2024-2026 non contemplava espressamente la opzione di cui al precedente capoverso. Si ricorda come il premio di risultato, quando viene convertito in welfare, soggiace alle disposizioni dettate dall'Agenzia delle Entrate con circolare n. 28/E del giugno 2016; in particolare al punto 3.1 si prevede che i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR non scontino alcuna tassazione, nei limiti previsti dai citati commi; dispone inoltre che la fungibilità tra la competenza monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali, essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR. Inoltre chiarisce che nel caso in cui in sostituzione dei premi di risultato siano erogati beni e servizi a dipendenti con reddito superiore a 80000 euro nell'anno precedente a quello di erogazione, gli stessi saranno tassati ordinariamente ai sensi dell'art. 51 comma 1 TUIR; al punto 3.2 definisce i limiti di esenzione.
- Inoltre, alla pagina n.12 dell'accordo, è riportata l'indicazione secondo cui il premio andrebbe erogato con la competenza del mese di Luglio dell'annualità successiva a quella di riferimento. Tale indicazione è da intendersi "entro il mese di Luglio dell'annualità successiva a quella di riferimento".

Quanto premesso

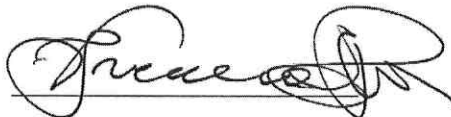
si conviene quanto segue

Al raggiungimento dei presupposti per la erogazione del Premio di Risultato ai dipendenti sarà riconosciuta la facoltà di optare, in una finestra temporale prestabilita dall'azienda, per la conversione del premio di risultato in benefit (Welfare) secondo le modalità definite nel documento "Regolamento interno per il Piano Welfare Aziendale della Società Labcam Srl" (*all.1*), illustrate ai dipendenti in apposita conferenza on line tenuta dai referenti Happily.

L'erogazione del Premio di Risultato ai dipendenti in ogni caso sarà regolarizzata entro la mensilità del mese di Luglio dell'annualità successiva a quella di riferimento.

Albenga 11 febbraio 2025

FIRMA DELL'AZIENDA



FIRMA DELL'ORGANIZZAZIONE SINDACALE

