

**Allegato Premio di Produzione – Roma, 24 luglio 2024**

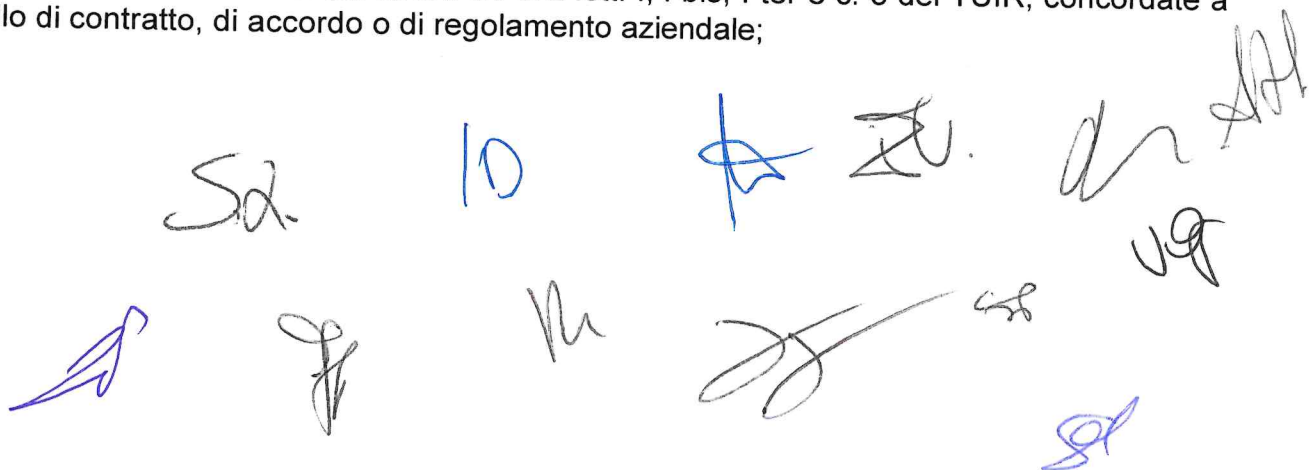
La legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (Legge di Stabilità 2016), e successive modifiche e integrazioni, prevede un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali come da normativa di legge vigente per i premi di produttività la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

l'articolo 1 della summenzionata legge, ai commi da 182 a 191, in particolare al comma 184, dispone che le somme corrisposte a titolo di premio possono essere sostituite in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, con le erogazioni di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del D.P.R. n. 917/1986 e ss.mm.ii. e che in tal caso queste non concorrono, in ottemperanza a quanto previsto dallo stesso articolo 51, a formare il reddito di lavoro dipendente e non sono soggette all'imposta sostitutiva disciplinata dall'articolo 1, c.182 della L. n. 208/2015;

la Legge n. 232/16 al c. 160 lett. b) e c) introduce la possibilità di sostituire il Premio di Produzione con i benefit previsti dal comma 4 art. 51 del TUIR; in tal caso, le somme e i valori *"concorrono a formare reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste"* e non sono soggetti a imposta sostitutiva ai sensi della normativa di legge vigente anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del Premio di Produzione;

la Legge n. 205/17 inserisce la lettera d-bis) all'art. 51 c. 2 del TUIR - che prevede tra gli elementi che non concorrono alla formazione del reddito *"le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, involontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR e che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo"*;

l'erogazione del premio di produzione è un istituto contrattuale oggetto di negoziazione aziendale secondo parametri e modalità attuative previste dall'articolo 68 del CCNL Federculture e prevede che le parti convengono sull'utilità di implementare iniziative di Welfare nell'ambito di quanto previsto dalla normativa di riferimento oltre che di promuovere forme di retribuzione flessibile attraverso l'erogazione, da parte del datore di lavoro, di beni e servizi di cui all'art. 51 c. 2 lett. f, f bis, f ter e c. 3 del TUIR, concordate a livello di contratto, di accordo o di regolamento aziendale;



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including "Sd.", "10", "ZU.", "dr", "UG", and several other illegible signatures.

l'azienda intende rinnovare il Piano di Welfare Aziendale connesso al premio di produzione come convenuto con le parti sindacali per il periodo di riferimento.

Pertanto, i dipendenti potranno scegliere le tipologie beni e servizi di Welfare, elencati in forma esemplificativa e non esaustiva, di sotto riportati, che ne costituisce parte integrante e sostanziale per la corresponsione del Premio.

I beni e servizi fruiti in sostituzione del Premio di produzione non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente e non sono soggetti a regime fiscale e contributivo se rientrano nelle fattispecie previste dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR;

Ciascun dipendente aderendo alla convenzione del Piano Welfare, potrà predisporre il proprio pacchetto Welfare accedendo alla Piattaforma Informatica dedicata attraverso apposite credenziali che verranno comunicate dall'Ufficio Risorse Umane. La Piattaforma Informatica dedicata prevedrà un pacchetto di offerta di beni, servizi ed utilità e di cui si riporta di seguito un elenco a titolo esemplificativo:

#### ► FAMIGLIA:

- *Istruzione:*
  - Scuole di ogni ordine;
  - Mensa scolastica,
  - pre-dopo scuola;
  - Centri estivi ed invernali;
  - Testi scolastici
- *Assistenza familiari*
  - Spese sostenute per l'assistenza di familiari anziani o non autosufficienti;
  - Servizi di baby sitting

#### ► MUTUI

- Rimborso interessi su mutui per costruzione, ristrutturazione e acquisto prima e seconda casa

#### ► CASSA SANITARIA

- Pacchetti sanitari integrativi, rimborso di spese mediche, check up

#### ► PREVIDENZA INTEGRATIVA

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials and marks scattered across the bottom right.

- Versamenti volontari integrativi a fondi pensione chiusi e aperti

► **FRINGE BENEFIT**

- Beni e servizi in natura, dall'abbonamento al trasporto pubblico alle carte prepagate

► **CULTURA & TEMPO LIBERO**

- Attività ricreative e culturali (e.g. abbonamenti palestra, viaggi, corsi formativi);

i beni e i servizi del Piano Welfare dovranno essere fruiti, a norma di legge, entro e non oltre il termine di 12 mesi dalla data di attivazione della Piattaforma suindicata;

Successivamente alla sottoscrizione dell'accordo con le OO.SS. l'Azienda informerà i dipendenti attraverso una specifica comunicazione sulle modalità attraverso le quali il dipendente potrà procedere all'adesione al Piano Welfare.

L'azienda si impegna a dare tempestiva comunicazione al dipendente per mettere lo stesso nella condizione di aderire al Piano Welfare, per la scelta, considerando che il premio dovrà essere erogato entro il mese successivo all'approvazione del bilancio 2024, a seguito della sottoscrizione del presente accordo.

FP CAL	
RSU CGIL	Stefano Panni
RSU CGIL	Andrea Lammone
RSU CGIL	<del>Stefano Panni</del>
RSU CGIL	Stefano Panni
ASL FP	Giuseppe Panni
UIL FPL	Luca Deane
UIL FPL	
ASU/USI CIES	Stefano Panni
UGL TERZIARIO	Stefano Panni
PSU CIES	
ASL FP	Luca Deane