

IPOTESI PIATTAFORMA ATC MOBILITA' & PARCHEGGI

ATC MOBILITA' E PARCHEGGI S.r.l.
Via del Cataletto, 100 - 19126 LA SPEZIA
Partita IVA 01199810115

Copia conforme all'originale

Il giorno 19 del mese di giugno 2008 in la Spezia

tra

La società ATC Mobilità e Parcheggio con sede legale in la Spezia via del Cataletto n° 100, rappresentata da Marco Salerno e Stefano Carrozzì, per una parte

e:

la rappresentanza sindacale unitaria nella veste dei signori Pietro Terranova, Fabiola Pomini e Francesco Scapazzoni

le segreterie territoriali FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL, rappresentate dai sig.ri Daniela Ricchetti, Mirco Telamone e Riccardo Serri, per altra parte

Premesso che:

l'impresa ha in gestione il controllo della sosta a pagamento (compreso il ritiro dell'incasso e la manutenzione dei parcometri) nella città della Spezia e la manutenzione della segnaletica orizzontale e verticale

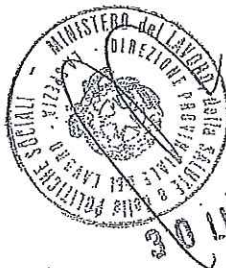
le parti hanno manifestato la volontà di addivenire ad un accordo di secondo livello così come previsto nell'accordo "tra Governo e Parti Sociali" del 23.07.1993 su politica dei redditi e sostegno al sistema produttivo da ultimo rinnovato nel dicembre del 1998 e accordo di luglio 2007 e così come previsto dall'art. xx del ccnl per i dipendenti del settore terziario e servizi;

l'impresa ha più volte evidenziato alle oo.ss. l'esigenza di ridurre l'importante monte ore di ferie e permessi retribuiti individuali, che la stessa ha preso in carico nel acquisizione del ramo di azienda da Park Tour e conseguente passaggio diretto dei dipendenti;

l'attività dell'impresa, vede nella presenza degli addetti un fattore determinante per l'organizzazione e il buon andamento della stessa;

negli anni passati sono stati sottoscritti tra le parti firmatarie del presente accordo intese le quali diventano parte integrante del presente protocollo;

tutto ciò premesso le parti concordano che:



Handwritten signatures and initials of the representatives of the company and the unions.



ATC Mobilità e Parcheggi S.p.A.

Data 01/08/08

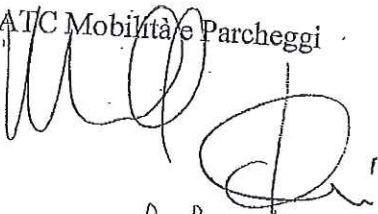
Prot. n. 3838/08

Il giorno 17 luglio 2008 si sono incontrate l'impresa ATC Mobilità e Parcheggi rappresentata dai sig.ri Stefano Carrozzi e Marco Salerno, le OO.SS. Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS UIL, rappresentati dai sig.ri Daniela Ricchetti, Mirco Talone, Riccardo Serri la RSU in veste dei sig.ri Pietro Terranova, Francesco Scapazzoni, Fabiola Pomini.

A seguito dell'ipotesi di accordo integrativo sottoscritto in data 19 giugno 2008 le parti hanno provveduto a sottoporre l'ipotesi: per l'impresa al consiglio di amministrazione di ATC Mobilità il quale ha deliberato l'approvazione, per le OO. SS. all'assemblea dei lavoratori i quali all'unanimità dei presenti hanno accettato la stessa.

Pertanto le parti con la presente ratificano l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 19 giugno 2008 la quale verrà depositata presso la DPL della Spezia.

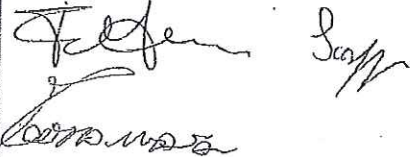
p. ATC Mobilità e Parcheggi



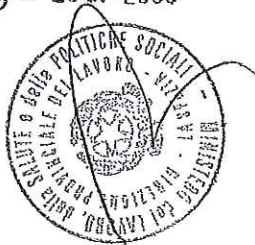
p. le OO.SS.



P. la RSU



30 LUG. 2008



ATC MOBILITÀ E PARCHeggi SPA
Via del Canalotto, 100 - 19126 SPEZIA
partita IVA 01109001015

Copia con forme all'originale

Premio Aziendale

Si ritiene che a fronte delle sopra esposte premesse, l'impresa possa riconoscere premio aziendale variabile individuale, a fronte del raggiungimento degli obiettivi seguenti:

1. smaltimento individuale ferie e permessi retribuiti arretrati e maturati anni interessati al raggiungimento degli obiettivi
2. presenza individuale

All'obiettivo smaltimento ferie e permessi retribuiti viene destinato il 50% del premio, il restante 50% del totale premio è legato all'obiettivo presenza individuale.

Obiettivo smaltimento individuale ferie e permessi retribuiti

Visto che, l'entità di ore ferie e permessi arretrati individuali al 31 dicembre in alcuni casi raggiunge quantità importanti, per non creare difficoltà organizzative, si concorda, in riferimento al pregresso, nella opportunità di uno smaltimento in un massimo pari a ottanta ore all'anno da sommare al maturando di ferie (168 ore) e permessi (104 ore) di ogni anno.

Le casistiche di riferimento individuale al fine del raggiungimento del premio sono le seguenti:

- A. Lavoratore con saldo ferie e/o permessi positivo al 31 dicembre di ogni anno
- B. Lavoratore con saldo ferie e/o permessi pari a zero al 31 dicembre di ogni anno

Nel caso A. alle ferie maturande nell'anno in corso dovranno essere aggiunte le ferie e permessi retribuiti non smaltiti nell'anno passato con un tetto massimo di 80 ore.

Nel caso B. l'obiettivo è rappresentato dallo smaltimento di ferie e permessi maturande nell'anno in corso.

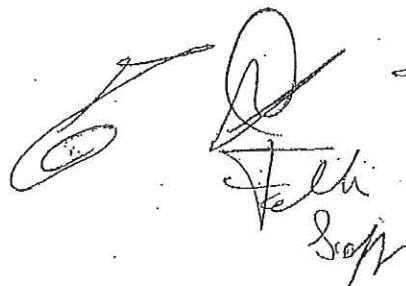
Sia per il caso A. che per il caso B. l'obiettivo è rappresentato dallo smaltimento percentuale delle ferie e permessi retribuiti entro il 31 dicembre di ogni anno, come da scala seguente:

Anno 2008

Smaltimento	Premio
Tra il 100 % e il 95 %	100%
tra il 94,99 % e il 90 %	90%
tra l' 89,99 % e l'87 %	80%
Sotto il 86,99 %	00%

ATC MOBILI E PARCHEGGI SPA
Via del ... 100 - 53126 LA SPEZIA
Tel. ... IVA 01199840115

Copia con firme all'originale


F.lli
Sop

Anno 2009

Copia conforme all'originale

Smaltimento	Premio
Tra il 100 % e il 95 %	100%
tra il 94,99 % e il 92%	90%
tra il 91,99 % e il 90 %	80%
Sotto l' 89,99 %	00%

Anno 2010

Smaltimento	Premio
Tra il 100 % e il 95 %	100%
tra il 94,99 % e il 93 %	90%
Tra il 92,99 % e il 92 %	80%
Sotto il 91,99%	00%

In caso di mancata possibilità di smaltimento delle ferie e permessi programmati, a causa di diniego espresso da parte aziendale, fermo restando l'opportunità del singolo di utilizzare liberamente in periodo successivo i giorni non fruiti (anche oltre il 31 dicembre dell'anno interessato), allo stesso, al fine del raggiungimento dell'obiettivo individuale, verranno riconosciuti i giorni come se usufruiti.

Modalità di programmazione delle ferie e dei permessi retribuiti individuali

Per il raggiungimento dell'obiettivo di cui sopra le parti concordano nell'applicazione dell'accordo sindacale per la fruizione di ferie e permessi (di cui si allega copia diventando parte integrante del presente) sottoscritto tra le parti firmatarie del presente protocollo in data 08 maggio 2006 e del protocollo sull'applicazione dell'orario unico sottoscritto in data odierna (di cui si allega copia diventando parte integrante del presente).

Obiettivo presenza individuale

Per presenza si intende i giorni dell'anno al netto di: festività, sabati (ove non compresi nella turnazione ordinaria), domeniche, ferie, permessi retribuiti, permessi sindacali, il congedo matrimoniale, l'infortunio oltre i 07 giorni di prognosi, ricovero ospedaliero (compreso il Day Hospital), gravi malattie pari o superiori a 20 giorni di prognosi e brevi assenze se legate a documentati gravi motivi di salute (ad esempio effettuazioni di terapie), aspettativa non retribuita a seguito di malattia, assenze per malattia figli, lg.104 e tutte le assenze previste dalla lg. 53/2000.

Per le assenze da maternità o paternità, ai fini del premio relativo all'obiettivo presenza lo stesso sarà erogato nella stessa percentuale economica riconosciuta dal CCNI e dalle vigenti normative, per i periodi di assenza nell'arco dell'anno.

Di
Scapp *Fell*

Per quanto sotto riportato il riferimento è l'anno di calendario (01 gennaio - 31 dicembre).

Presenze su giorni lavorabili:

tra il 97% e il 100%	= 100% della quota premio relativa all'obiettivo
tra il 95% e il 96,99%	= 90% della quota premio relativa all'obiettivo
tra il 92% e il 94,99%	= 70% della quota premio relativa all'obiettivo
tra il 90% e il 91,99%	= 50% della quota premio relativa all'obiettivo
tra l'89,99 e l'85%	= 40% della quota premio relativa all'obiettivo
sotto l'84,99%	= 0% della quota premio relativa all'obiettivo

Vista la difficoltà organizzativa di sostituire le brevi malattie (entro i quattro giorni) le parti concordano nel seguente meccanismo:

1° evento morbosità di 4 o meno giorni: nessuna penalità, per cui si calcolerà al fine dell'obiettivo presenza gli effettivi giorni di assenza

2° evento morbosità di 4 o meno giorni, si calcolerà ai fini dell'obiettivo presenza giorni di assenza

3° evento morbosità di 4 o meno giorni, si calcolerà ai fini dell'obiettivo presenza giorni di assenza

Altri eventi dopo il 3° di assenze di 4 o meno giorni, si calcolerà per ogni evento ai fini dell'obiettivo presenza 09 giorni di assenza

Riconoscimenti economici

Fermo restando un tetto minimo individuale annuale pari a euro 410,00, l'importo premio sarà determinato, previo confronto sindacale, entro il 30 aprile di ogni anno sulla base del bilancio.

Entro il 30 settembre di ogni anno, le parti effettueranno una verifica congiunta degli andamenti economici per verificare la possibilità di elevazione della cifra economica individuata nell'incontro tenutosi entro il 30 aprile.

Per il 2008 il premio individuale viene stabilito in euro 410,00, tale importo minimo di fronte di verifica congiunta nel mese di settembre 2008 potrà essere elevato.

Fermo restando la cifra di cui sopra, solo per l'anno 2008, a seguito sottoscrizione del presente accordo successivamente all'inizio dell'anno, al fine del raggiungimento degli obiettivi individuali, le parti concordano quanto segue:

- Per l'obiettivo smaltimento individuale ferie e permessi retribuiti l'entità massima di ferie e permessi pregressi da aggiungere al maturando di ferie e permessi per il 2008 è individuata in 80 ore da smaltire entro il 31 marzo 2009.

4
Di
Sapp
[Signature]

Copia conforme all'originale

ATO MONTITA' E PARTNERSHIP SPA
Via del Ghiainetto, 100 - 19126 LA SPEZIA
Partita IVA 0153984015

- Per l' Obiettivo presenza individuale si considererà solo il periodo 01 giugno \ 31 dicembre.

Riparametrazione

Il premio di produttività viene riparametrato secondo la scala seguente:

- dal 6° al 5° livello 100 % della quota premio Individuale
- dal 4° al 2° livello 110 % della quota premio Individuale
- dal 1° liv. a Quadro 120 % della quota premio Individuale

Modalità di erogazione

Per i contratti a tempo determinato inferiori a un anno, presenti al momento dell'erogazione, il premio sarà corrisposto pro rata in rapporto ai mesi di servizio, considerando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, a partire da un minimo di un mese intero. Quanto sopra previsto viene stipulato anche ai sensi e per gli effetti dell'art.4 della L. 196/1997 (lavoro temporaneo).

I risultati relativi al premio saranno oggetto di verifica tra le parti firmatarie nel mese di marzo di ogni anno per poi procedere alla erogazione da parte aziendale con la retribuzione del mese di aprile.

Le parti hanno inteso definire gli importi del premio in senso omnicomprensivo, ciò in sede di quantificazione sia tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le parti si danno inoltre atto, ai sensi dell'art. 1 della lg. 297\82, che l'importo del suddetto premio è escluso dal computo del TFR.

Sperimentazione

Vista la novità del modello sopra riportato, le parti concordano nella sua sperimentazione per l'anno 2008 e pertanto decidono di rincontrarsi entro il mese di settembre 2008 per porre a una prima verifica l'impianto, e la ricerca per l'anno 2009 e successivi, nuovi obiettivi legati anche alla qualità e alla produttività dei singoli settori.

Solo nella eventualità si concordasse tra i firmatari del presente, di essere in presenza di un accordo condiviso, si potranno modificare per l'anno 2009 e successivi parti dell'impianto di premio, in caso contrario si proseguirà con gli obiettivi sopra concordati.

ATC MOBILITA' E PARCHEGGI SPA
Via del Calaleto, 100 - 19126 LA SPEZIA
Partita IVA 01199840115

Copia conforme all'originale



Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 01 gennaio 2008 e ha validità fino al 31 dicembre 2010.

Se entro il mese di settembre 2010, una delle parti non invierà formale disdetta, l'accordo s'intenderà rinnovato per un altro anno e così per gli anni successivi, in questo caso gli importi del premio così come riportato alla voce "riconoscimenti economici", saranno implementati ogni ulteriore anno di vigenza del 10 % sull'importo minimo dell'anno precedente.

Deposito

Le Parti concordano che ai sensi e per gli effetti della L.402/96 e della L.135/97 e successive, il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'impresa, per quanto concerne la Direzione Provinciale del Lavoro della Spezia, così come per quanto concerne gli altri adempimenti.

Allègato:

1. accordo gestione ferie e permessi del 08 maggio 2006
2. accordo sperimentale orario unico per l'anno 2008

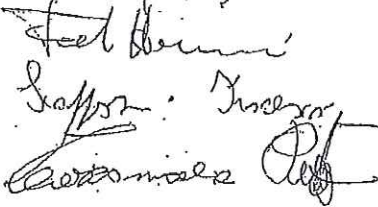
Nota: la presente ipotesi di accordo sottoscritta in data odierna dall'impresa sarà ratificata dal consiglio di amministrazione di ATC mobilità e Parcheggi nella prossima seduta.

Letto, confermato e sottoscritto

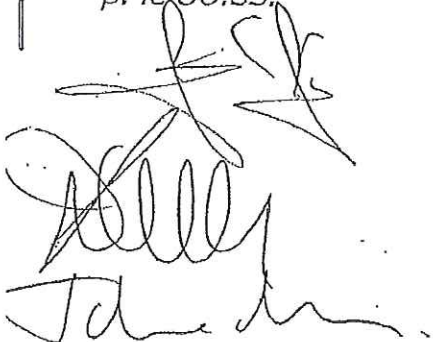
p. la ATC mobilità e parcheggi



p. la rappresentanza sindacale



p. le OO.SS.



ATC MOBILITÀ
Via del Canaletto, 128/A SPEZIA
partita IVA 01136440745

Copia con firma all'originale

ALLEGATO 1 DELL'ACCORDO SINDACALE: CRITERI PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO ANNUALE

Come già ampiamente emerso negli incontri tra Azienda e Rappresentanti Sindacali - e fra i lavoratori stessi - è superato lo spirito dell'accordo sindacale del 2005 che prevedeva in sostanza l'erogazione del premio annuale secondo due parametri: la presenza e i giorni di malattia.

ATC MP ha inviato disdetta di tale accordo alle OO.SS. con l'intento di rinnovare i parametri, usando criteri più attuali che tengano conto della produttività e il merito del lavoratore, utilizzando criteri di giudizio oggettivi.

La proposta di ATC MP prevede la suddivisione del premio in due grandi aree:

- una percentuale (60% - 80%) secondo i parametri attuali;
- la restante percentuale è calcolata secondo fattori che coinvolgono la produttività e vengono fatte proposte che tengono conto della mansione del lavoratore all'interno dell'azienda.

✓ **AUSILIARI DEL TRAFFICO:** Da circa un anno sono in uso palmari che consentono di leggere i pass dotati di RFDI (che comprendono i pass residenti, i nuovi pass domiciliati, gli abbonamenti mensili). Il nuovo metodo di lettura comprende anche un programma in cui sono si possono analizzare i report dei controlli effettuati dal singolo Ausiliario e il numero totale di controlli effettuati con la media sia del singolo che di tutti. E' inoltre visibile il percorso fatto nel proprio turno lavorativo, il numero di sanzioni e altre notizie riguardo il lavoro svolto dall'Ausiliario con il palmare. Questi dati sono stati elaborati in questo periodo per cui è possibile effettuare una proposta ponderata che tiene conto della media dei controlli effettuati nell'anno precedente e stabilire una scala di valori su cui calcolare la percentuale del premio.

1. 2100 bip mensili che sono pari a 25.200 bip annuali;
2. Il numero di errori effettuati durante la stesura del preverbale;

✓ **TECNICI DEI PARCOMETRI:** negli ultimi anni il numero dei prelievi dai parcometri è diminuito in maniera drastica. Questo è dovuto anche, ma non solo, a nuovi impegni dati al personale e alla vetustà dei parcometri stessi.

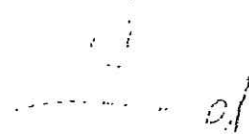
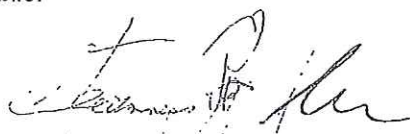
Gli scassettamenti sono stati i seguenti dal 2009 al 2013:

1. 2009: 11.466
2. 2010: 11.137
3. 2011: 10.175
4. 2012: 8.356
5. 2013: 9.250

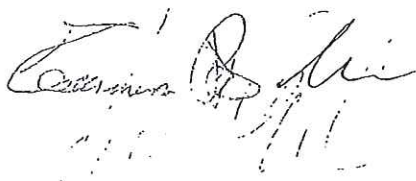
La proposta è la seguente: 310 prelievi al mese pari a 3.770 annui tenendo conto che ogni prelievo alle 7 casse dei parcheggi (stazione, Mirabello, Kennedy, Interscambio) ha un valore pari a 3 scassettamenti.

✓ **ADDETTI ALLA SEGNALETICA:** Il calcolo dell'ammontare del premio verrà effettuato secondo le seguenti modalità:

1. disponibilità alle richieste di impegno durante le festività e alle varie esigenze da parte del Comune;
2. completare almeno il 90% dei compiti assegnati sullo statino giornaliero predisposto dal Responsabile.



- ✓ **PERSONALE DEGLI UFFICI E PERSONALE DISTACCATO:** più complicato è il calcolo del rendimento di questi dipendenti. Per il 2014 sono fissati questi obiettivi:
- **FRONT OFFICE:** l'obiettivo è la piena soddisfazione degli utenti e l'implementazione dei nuovi servizi. In particolare
 1. il pieno rispetto dei tempi previsti nella "Carta dei Servizi" per espletamento delle pratiche riguardanti l'ufficio;
 2. integrazione del sistema di magazzino titoli e sistema di abbonamento pendolari;
 - **CONTROLLO E RAPPORTI CON L'UTENZA:** l'obiettivo è il controllo sugli obblighi di comunicazione e il corretto rapporto con l'utenza
 1. gestione trasparenza;
 2. gestione lamentele.
 - **SERVIZIO INFORMATICO/CED:** l'obiettivo è ottimizzare il funzionamento della rete dati e della rete telefonica e l'integrazione con l'infomobilità del comune in collaborazione con i consulenti. Inoltre l'implementazione di sistemi di gestione interna e gestione del magazzino titoli.
 1. sistemazione rete dati e servizi;
 2. implementazione, controllo e gestione magazzino.
 3. Integrazione e gestione magazzino titoli
 - **AQUISTI/QUALITA':** l'obiettivo è la gestione e lo sviluppo del nuovo parcheggio Kennedy ed il rinnovo della certificazione del sistema di qualità.
 1. avvio park Kennedy;
 2. rinnovo annuale qualità aziendale.
 - **AMMINISTRAZIONE:** L'obiettivo è il rispetto dei tempi e degli obblighi amministrativi e fiscali e l'archiviazione ordinata di fatture e pagamenti;
 1. Tempi di gestione prima nota (entro il 25 del mese deve essere registrata la prima nota del mese precedente);
 2. gestione ordinaria fatture e documentazione amministrativa (archiviazione, corretta imputazione nel controllo di gestione e gestione fatture attive e passive e programmazione pagamenti);
 - **GARE E APPALTI:** l'obiettivo è la corretta gestione degli aspetti legali e procedurali prevalentemente connessi alle gare e agli appalti;
 1. Corretta e tempestiva gestione delle comunicazioni di Legge all'ANAC;
 2. Gestione gare e procedure di evidenza pubblica;
 - **PERSONALE:** l'obiettivo è la gestione del personale impegnato nei servizi con riduzione al minimo della conflittualità aziendale;
 1. chiusura accordo sindacale;
 2. organizzazione personale per impegni festivi;
 3. riduzione ferie e permessi residui.
 - **RESPONSABILE SEGNALETICA:** l'obiettivo è la massimizzazione del fatturato e la piena soddisfazione del cliente Comune;
 1. Completamento dell'importo annuale della convenzione con il comune
 2. gestione personale nei festivi/orari oltre l'orario di lavoro;
 3. rapporto con personale Comune.



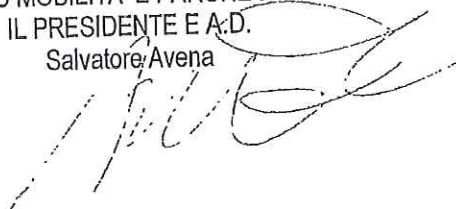
01

- **RILIEVI E PROGETTAZIONI;** l'obiettivo è la gestione dei progetti speciali del Comune e la corretta rilevazione e mappatura dei parcheggi e supporto alla progettazione dei parcheggi in strada.
 1. Aggiornamento mappa parcheggi
 2. Gestione progetto pilota riordino cartellonistica pubblicitaria
 3. aiuto al Responsabile della Segnaletica nel seguire i progetti speciali extra convenzione
- **SERVIZI GENERALI:** l'obiettivo è massimizzare la precisione nei compiti affidati quali versamenti bancari e inserimento corrispettivi;
 1. Il responsabile del personale verificherà la percentuale di errori nei suddetti compiti affidati
- **PERSONALE DISTACCATO VV.UU. E ATC PIAZZA CHIODO:** l'obiettivo è la soddisfazione del responsabile dell'ufficio
 1. grado di soddisfazione dei responsabili.

Il raggiungimento degli obiettivi sarà verificato dal Responsabile del Personale che proporrà a Direttore e OO.SS. la ripartizione del premio. Le parti concorderanno il premio definitivo.

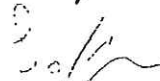
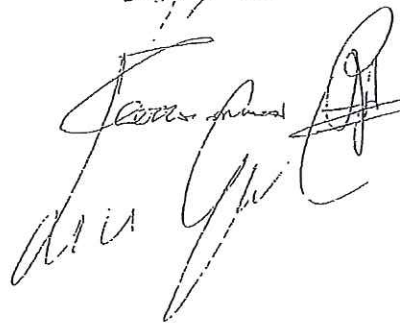
La Spezia, 7 ottobre 2014

ATC MOBILITA' E PARCHEGGI
IL PRESIDENTE E A.D.
Salvatore Avena



Le O.O.S.S.



**ACCORDO AZIENDALE
PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ
E PER I SERVIZI DI WELFARE**

Addì, 21 dicembre 2017 presso la sede della Confcommercio – Imprese per l'Italia della provincia della Spezia con sede in Via Fontevivo, 19, si sono incontrati:

ATC MOBILITA' & PARCHEGGI nella persona di Sciorpa Stefano

Filcams - CGIL nella persona di Luca Comiti

Fisascat – CISL nella persona di Mirko Talomone

Uiltucs - UIL nella persona di Marco Callegari

Le Parti, come sopra rappresentate,

visti

- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"* (di seguito Legge di Stabilità 2016);
- l'art. 1, comma 182, della Legge di Stabilità 2016 il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, 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 con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
- l'art. 1, comma 186, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che le sopraindicate disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione, a euro 50.000;
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che disciplina le modalità applicative delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 182-190, della Legge di Stabilità 2016;
- la circolare dell'Agenzia delle Entrate redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/E *"Premi di risultato e welfare aziendale - articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)"*;
- l'art. 1, comma 187, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- l'art. 51, del Decreto Legislativo 81/2015, il quale 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'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto fra CONFCOMMERCIO e CGIL, CISL e UIL il 26 novembre 2015, il quale prevede che, *"... ferma restando la necessità di determinare criteri di misurazione della rappresentatività delle Associazioni dei datori di lavoro, CONFCOMMERCIO e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., e le categorie loro aderenti, si riconoscono reciprocamente, nell'ambito delle imprese dei settori rappresentati e dei loro lavoratori, quali soggetti comparativamente più rappresentativi."*;



- gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle Imposte sui Redditi -TUIR";
- il vigente CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL il 30 marzo 2015;
- la legge 11 dicembre 2016, n. 232 "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019*" (di seguito Legge di Stabilità 2017);
- l'art. 1, comma 160, della Legge di Stabilità 2017, che modifica l'art. 1, commi 182,184, 186, 189, della Legge di Stabilità 2016 ed inserisce il comma 184 bis, consentendo la detassazione dei premi fino ad un massimo di 3.000 euro o 4.000 euro in caso di coinvolgimento del lavoratore nell'organizzazione del lavoro, l'estensione della platea dei beneficiari dell'imposta sostitutiva ai titolari di reddito annuo di lavoro dipendente inferiore ad 80.000 euro, e la sostituzione, per scelta del lavoratore, dei premi monetari con assistenza sanitaria, previdenza complementare o in azioni assegnate dal datore di lavoro, anche in deroga ai limiti imposti dall'articolo 51, comma 2, del TUIR dall'art. 8, commi 4 e 6, D.Lgs. 252 del 2005;
- l'art. 1, comma 161, della Legge di Stabilità 2017, che inserisce la lettera f-quater) all'art. 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 introducendo un'esenzione dei premi e contributi versati dal datore di lavoro, anche in forma assicurativa, per prestazioni aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana del lavoratore.

concordano

la proroga

dell'ipotesi dell'accordo sindacale aziendale del 5.10.2014 **ATC MOBILITA' & PARCHEGGI** e della PIATTAFORMA del 19.06.2008, interamente richiamati ed entrambi allegati in calce ed integralmente richiamati. La proroga si intende estesa a tutto l'anno 2018;

Opzione welfare

I datori di lavoro, con la comunicazione di adesione al presente Accordo Quadro Territoriale, indicheranno la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare), previsti dall'art. 51 del TUIR, come modificato dall'art. 1, comma 161, della Legge di Stabilità 2017, in sostituzione dell'erogazione delle somme di cui all'art. 1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016.

In tale ipotesi i datori di lavoro informeranno i lavoratori di tale opzione e indicheranno i servizi di welfare fruibili, considerando altresì la possibilità introdotta dall'art. 1, comma, 160, lett. c), di sostituire, per scelta dei lavoratori, i premi monetari con contributi per forme pensionistiche complementari, assistenza sanitaria e azioni assegnate dal datore di lavoro, anche in deroga ai limiti indicati dall'art. 51, comma 2, TUIR e dall'art. 8, commi 4 e 6, D.Lgs. 252 del 2005, nonché in contributi per prestazioni aventi ad oggetto i rischi extraprofessionali ex art. 51, comma 2 lettera f)-quater TUIR.

I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa, comunicheranno al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 del TUIR potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.



ATC MOBILITA' & PARCHEGGI

Stefano Sica

Filcams - CGIL

Luca Corti

Fisascat - CISL

Stefano

Uiltucs - UIL

Luca