FEDERMECCANICA

GUIDA OPERATIVA AL PREMIO DI RISULTATO

CCNL 26 novembre 2016 per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti

ISTRUZIONI PER L'USO

PREMESSA

Il Rinnovamento Contrattuale operato con l'Accordo 26 novembre 2016 garantisce tutele salariali in linea con l'andamento inflativo (IPCA), favorendo la distribuzione di risorse in sede aziendale al raggiungimento di obiettivi condivisi.

Il Premio di Risultato, indipendentemente dalle agevolazioni al momento previste, rappresenta quindi un istituto fondamentale per legare le retribuzioni alle performance aziendali.

Questa "Guida Operativa" ha lo scopo di fornire indicazioni pratiche per l'istituzione del Premio di Risultato che possono essere utili per tutte le imprese, grandi o piccole, con Rsu o senza Rsu.

IL PERCORSO TRACCIATO DALL' ART.12 PREMIO DI RISULTATO, SEZ. IV, TITOLO IV

a) Fase preventiva finalizzata a consentire l'acquisizione di elementi utili e necessari per la definizione degli obiettivi della contrattazione

- La conoscenza delle condizioni economiche aziendali e delle sue prospettive costituisce il presupposto necessario per la prosecuzione del confronto e per la definizione degli obiettivi della contrattazione

b) Fase negoziale

- Sulla base delle esigenze specifiche dell'azienda verrà definito il meccanismo di funzionamento del PdR individuando uno o più criteri di riferimento (incrementi di produttività, di qualità, di redditività e gli altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale)
- Sulla base del/i criterio/i scelto/i dovranno essere individuati gli obiettivi del PdR
- Tali obiettivi costituiscono il riferimento necessario per valutare i risultati conseguiti, il raggiungimento dei quali è il solo ed esclusivo fattore che condiziona l'erogazione e l'entità del premio
- L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e sarà totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti

c) Fase di gestione dell'accordo aziendale sul PdR

- Di norma, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati, il datore di lavoro dovrà comunicare alla Rsu gli importi erogabili e fornire indicazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del premio
- Hanno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza alla data di comunicazione dei risultati o di erogazione del PdR che dovrà essere precisamente indicata nell'accordo aziendale

LA PROCEDURA PER L'ISTITUZIONE DEL PDR NELLE AZIENDE PRIVE DI RSU

Accordo Territoriale che recepisce Accordo Interconfederale 14 luglio 2016

- **L'istituzione del Premio di Risultato nelle aziende prive di Rsu può avvenire in adesione all' Accordo Territoriale, laddove esistente, che recepisce l'Accordo Interconfederale del 14 luglio 2016.**

Le aziende che abbiano istituito il Premio di Risultato sono escluse, a prescindere da quale sarà l'erogazione, dall'applicazione della norma contrattuale sull'elemento perequativo (art. 13 Sez. Quarta – Titolo IV, CCNL)

FEDERMECCANICA

LE ISTRUZIONI OPERATIVE

1. **INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

   SULLA SCELTA DEGLI OBIETTIVI POSSONO INFLUIRE I SEGUENTI FATTORI:

   - DIMENSIONI E CARATTERISTICHE DELL'AZIENDA
   - MODELLI DI BUSINESS
   - TIPOLOGIA E METODI DI PRODUZIONE
   - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
   - MERCATI E CLIENTI
   - SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE PRESENTE IN AZIENDA

2. **I CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO:**

   - INDIVIDUARE PARAMETRI CHIARI E DEFINITI
   - DEFINIRE L'ARCO TEMPORALE DI RILEVAZIONE
   - DETERMINARE OBIETTIVI PERFORMANTI MA RAGGIUNGIBILI E VERIFICABILI ED IL VALORE ECONOMICO AD ESSI LEGATI
   - INTRODURRE SISTEMI SEMPLICI DI CONTROLLO DELL'ANDAMENTO DEI RISULTATI

3. **VALORE DEL PREMIO**

   SULLA DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL PREMIO POSSONO INFLUIRE I SEGUENTI FATTORI:

   - CARATTERISTICHE DELL'AZIENDA
   - RISULTATO CHE L'AZIENDA VUOLE CONSEGUIRE
   - BUDGET DELL'AZIENDA

4a. Individuazione degli indicatori/parametri – esemplificazioni formule applicabili

Produttività

- $\frac{\text{quantità di prodotto realizzato calcolato in un determinato arco temporale (es.: anno)}}{\text{n° medio dipendenti calcolati nel medesimo arco temporale}}$

- $\frac{\text{quantità/volume di prodotto conforme realizzato calcolato in un determinato arco temporale (es.: anno)}}{\text{ore disponibili impianti nel medesimo arco temporale}}$

Redditività nell'anno di esercizio fiscale

- Ebitda/fatturato
- Valore aggiunto/n° medio dipendenti
- Miglioramento del ROI aziendale
- Miglioramento del ROE aziendale
- $\frac{\text{fatturato realizzato in un determinato arco temporale (es.: anno)}}{\text{n° medio dipendenti calcolati nel medesimo arco temporale}}$

Efficienza

– Rispetto dei termini di consegna espresso con la seguente formula:
  - $\frac{\text{numero giorni di ritardo consegne secondo le scadenze programmate}}{\text{numero totale giorni di lavorazione}}$

– Miglioramento dell'indice di rotazione del magazzino

4a. Individuazione degli indicatori/parametri – esemplificazioni formule applicabili

Qualità calcolata in un determinato periodo (es: anno)

- non conformità interne espresse con le seguenti formule:
  - $\frac{\text{N° pezzi prodotti non conformi}}{\text{N° totale pezzi prodotti}}$ %
  - $\frac{\text{valore non conformità + costi di lavorazione}}{\text{valore totale pezzi prodotti}}$ %
- non conformità esterne espresse con le seguenti formule:
  - $\frac{\text{Valore non conformità (sconti, addebiti, abbuoni, penali, rilavorazioni, etc.)}}{\text{valore totale fatturato}}$ %
- scarti:
  - $\frac{\text{peso materiale scartato}}{\text{peso totale materiale lavorato}}$ %
  - $\frac{\text{valore materiale scartato}}{\text{valore totale materiale lavorato}}$ %

Innovazione

- Rapporto tra ordinato/fatturato derivante da prodotti e servizi digitalizzati
- Superamento di un test e-learning sulle conoscenze digitali (es. cloud, cyber security, internet of things, mobile device, ecc.)

4B. ULTERIORI ESEMPLIFICAZIONI DEGLI INDICATORI/PARAMETRI

1) Indici di soddisfazione del cliente
2) Rispetto previsioni di avanzamento lavori
3) Modifiche organizzazione del lavoro
4) Lavoro agile (smart-working)
5) Modifiche ai regimi di orario
6) Miglioramento dell'indice di durata media dei crediti/debiti
7) Rapporto costi effettivi/costi previsti
8) Riduzione tempi di sviluppo nuovi prodotti
9) Riduzione dei consumi energetici
10) Riduzione numero infortuni/Segnalazione di «Quasi Infortuni»
11) Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione
12) Riduzione tempi di commessa

– Le linee guida per la diffusione del PdR - Allegato 6 del CCNL metalmeccanico - rappresentano uno strumento utile per facilitare la costruzione di sistemi di salario variabile per obiettivi, in particolare per le piccole imprese.

5. Possibili combinazioni tra più indicatori

Nel caso in cui il premio venga articolato su più parametri è possibile che:

- **Un parametro rappresenti la condizione essenziale e necessaria per la maturazione del premio (switch on/off) – esempio 1.**
- **Ad un parametro corrisponda un peso percentuale differente rispetto agli altri – esempio 2**

ESEMPIO 1.

PER L'ANNO 2018, PDR ARTICOLATO SU 3 INDICATORI: DI REDDITIVITÀ, DI QUALITÀ E DI EFFICIENZA
a) Qualora il valore per l'anno 2018 della redditività risulti inferiore a _x_ il PDR non matura e, conseguentemente, sarà pari a zero annullando anche l'operatività della qualità e dell'efficienza.
b) Qualora il valore per l'anno 2018 della redditività risulti uguale o superiore a _x_ essa determina un valore di premio pari a _x_ consentendo l'operatività della qualità e dell'efficienza.

ESEMPIO 2.

	INDICATORE	PESO
REDDITIVITÀ	EBITDA / FATTURATO	40%
QUALITÀ	VALORE MATERIALE SCARTATO / VALORE TOTALE MATERIALE LAVORATO	20%
EFFICIENZA	NUMERO GIORNI DI RITARDO CONSEGNE SECONDO LE SCADENZE PROGRAMMATE / NUMERO TOTALE GIORNI DI LAVORAZIONE	40%

6. La contrattazione aziendale deve altresì definire:

- la durata dell'accordo (di norma triennale)
- la data di comunicazione dei risultati e di erogazione degli importi
- i criteri di attribuzione
  - Lavoratori in forza alla data di liquidazione del premio il cui servizio nel periodo di maturazione del PDR sia stato inferiore all'anno (ad es. riproporzionamento in «dodicesimi» in relazione al numero dei mesi di servizio prestati)
  - Soggetti part-time: PDR riproporzionato sulla base dell'orario contrattuale individuale
  - Lavoratori in somministrazione: nel caso in cui nei contratti aziendali non sono definite le modalità ed i criteri per la determinazione e corresponsione del PDR
    (ad es. almeno 6 mesi di missione nell'anno presso l'azienda anche non continuativi; in proporzione ai mesi di missione compiuti per un minimo di 3 mesi),
    Il CCNL prevede che il PDR sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati in proporzione diretta al periodo di missione complessivo prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorchè in virtù di più missioni a termine.
- l'onnicomprensività
  Nell'accordo è opportuno stabilire che l'importo del premio di risultato è onnicomprensivo ed in tal caso esso non avrà alcun riflesso sugli istituti di retribuzione indiretta. È possibile anche prevedere espressamente l'esclusione dell'importo del PDR dalla base di calcolo del TFR.
  Ai fini dell'onnicomprensività gli accordi devono essere depositati entro 30 giorni dalla stipula a cura di una delle parti stipulanti presso l'ispettorato territoriale del lavoro e presso la sede degli enti previdenziali interessati, ai sensi dell'art.3, comma 2, del decreto legge n. 318/1996 come sostituito dall'allegato della legge di conversione n. 402/1996

FEDERMECCANICA

ISTRUZIONI PER L'USO PDR – AZIENDA CON RSU - 01

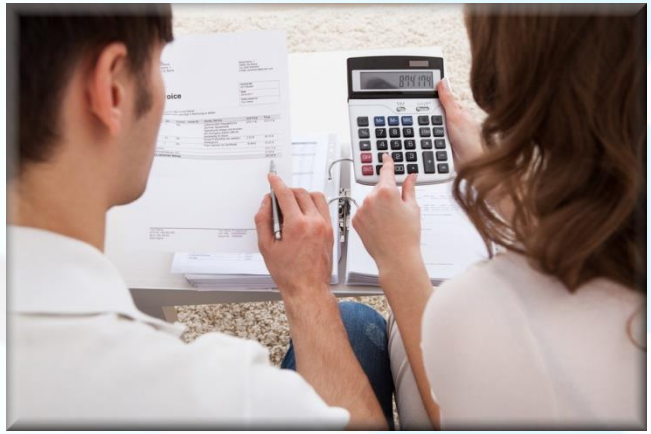
1. AZIENDA PROPONE UN INCONTRO CON RSU,
   a) A SEGUITO DI PRESENTAZIONE DI PIATTAFORMA DA PARTE DELLA RSU PER RINNOVO DI UN EVENTUALE PRECEDENTE ACCORDO
   b) PROATTIVAMENTE ANCHE TENENDO CONTO DELLA SCADENZA DI UN EVENTUALE PRECEDENTE ACCORDO

2. AZIENDA ILLUSTRA ALLA RSU LA SITUAZIONE ATTUALE (ECONOMICA-PRODUTTIVA) E GLI OBIETTIVI PER IL FUTURO

3. ANALISI DEI DATI AZIENDALI RELATIVI AL PREMIO DI RISULTATO, ANCHE CON I MANAGER, PROPEDEUTICA ALLA COSTRUZIONE DELLA PROPOSTA

FEDERMECCANICA

ISTRUZIONI PER L'USO PDR – AZIENDA CON RSU - 02



4. Definizione della proposta aziendale:
   - Stabilire il budget
   - I lavoratori beneficiari del premio
   - Scegliere gli indicatori, assegnare loro un peso percentuale ed un valore

5. Incontro tra l'azienda e la RSU:
   - L'azienda espone la proposta spiegandone le logiche della scelta, le ragioni, i dettagli ed i parametri

6. Inizio fase di trattativa

FEDERMECCANICA

ISTRUZIONI PER L'USO PDR – AZIENDA CON RSU - 03

7. ANALISI DEI RISULTATI DEGLI INDICATORI PROPOSTI RELATIVI AD UN PERIODO STORICO DI RIFERIMENTO UTILE PER LA VALUTAZIONE. NEL CASO DI INDICATORI RILEVABILI DAL BILANCIO, L'AZIENDA, DI SOLITO, FORNISCE UN DOCUMENTO DI PIÙ SEMPLICE LETTURA

8. INCONTRO TRA L'AZIENDA E LA RSU
   - RSU ESPONE LE RICHIESTE SINDACALI IN MERITO ALLA PROPOSTA AZIENDALE
   - AZIENDA RIPORTA LE RICHIESTE SINDACALI AI VERTICI AZIENDALI ED AI RESPONSABILI INTERNI COMPETENTI IN MATERIA DI CIASCUN INDICATORE

9. AZIENDA E RSU FIRMANO L'ACCORDO
   - SI STABILISCONO I DETTAGLI, I RIPROPORZIONAMENTI, GLI SPAZI PER SUCCESSIVI INCONTRI DI MONITORAGGIO, ECC.

FEDERMECCANICA

ISTRUZIONI PER L'USO PDR – AZIENDA CON RSU - 04

10. I VERTICI AZIENDALI ANALIZZANO LA «CONSUNTIVAZIONE DEL PREMIO»
    - IN SEDE DI REDAZIONE DEL BILANCIO CONSUNTIVO (E NON PREVISIONALE) SE, AD ESEMPIO, UNO DEGLI INDICI UTILIZZATI È REDDITUALE (EBITDA, FATTURATO, ECC.);
    - OCCORRE, INOLTRE, UN'ATTENZIONE COSTANTE PER QUEGLI INDICATORI CHE RICHIEDANO UNA RILEVAZIONE CONTINUA NEL CORSO DEL TEMPO (ES. NON CONFORMITÀ, INFORTUNI, ECC.).

11. COMUNICAZIONE DA PARTE DELL'AZIENDA DEI RISULTATI RAGGIUNTI ALLA RSU E AI LAVORATORI IN APPOSITI INCONTRI

12. EROGAZIONE DEL PREMIO, QUALORA GLI OBIETTIVI DEFINITI SIANO STATI RAGGIUNTI, CON LA BUSTA PAGA DEL MESE IN CUI È PREVISTA L'EROGAZIONE DA CONTRATTO AZIENDALE

FEDERMECCANICA

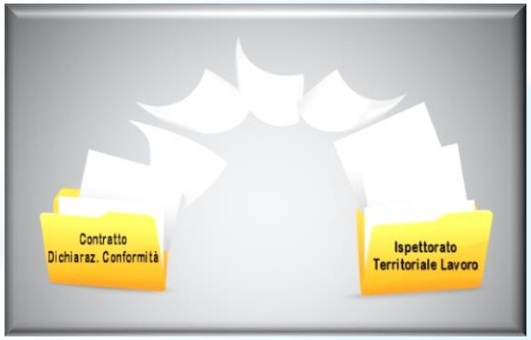
ISTRUZIONI PER L'USO PDR - AZIENDA PRIVA DI RSU - 01

1. VERIFICARE SE ESISTE UN ACCORDO TERRITORIALE CHE RECEPISCE L'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 14 LUGLIO 2016

2. ELABORAZIONE DI UNA PROPOSTA DEL PREMIO DI RISULTATO DA PARTE DELL'AZIENDA CON L'ASSOCIAZIONE TERRITORIALE DI RIFERIMENTO

3. LA PROPOSTA DI PREMIO DI RISULTATO VIENE SOTTOPOSTA AL COMITATO TERRITORIALE ISTITUITO AI SENSI DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 14 LUGLIO 2016 CHE CERTIFICA LA DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ

4. DEPOSITARE IL CONTRATTO E LA RELATIVA DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ PRESSO L'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO COMPETENTE ENTRO 30 GIORNI DALLA LORO SOTTOSCRIZIONE



FEDERMECCANICA

ISTRUZIONI PER L'USO PDR - AZIENDA PRIVA DI RSU - 02

5. COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI DEI CONTENUTI E DEGLI OBIETTIVI DEL CONTRATTO

6. VERIFICA IN SEDE AZIENDALE DEL MIGLIORAMENTO DI ALMENO 1 DEGLI INDICATORI UTILIZZATI NEL PERIODO DI RIFERIMENTO

7. EROGAZIONE DEL PREMIO IN BUSTA PAGA

8. INSERIRE IN BUSTA PAGA UNA APPOSITA VOCE «PREMIO DI RISULTATO»

9. CONSERVARE L'IDONEA DOCUMENTAZIONE COMPROVANTE L'INCREMENTALITÀ

FEDERMECCANICA

I VANTAGGI DEL PREMIO DI RISULTATO

Per i lavoratori

- Accresce il potere d'acquisto
- Può far incrementare la retribuzione grazie alla crescita dell'azienda
- Far sentire i lavoratori i protagonisti del successo dell'azienda
- Aumenta la gratificazione e favorisce la crescita professionale

Per le aziende

- Collega gli incrementi ai risultati dell'azienda
- Favorisce il raggiungimento degli obiettivi aziendali
- Può ridurre il costo del lavoro
- Aumenta il senso d'appartenenza, il coinvolgimento e le motivazioni dei dipendenti
- Può costituire una leva per migliorare la produttività

LE AGEVOLAZIONI FISCALI E CONTRIBUTIVE PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

RIFERIMENTI NORMATIVI:

- D. Lgs. n. 208 del 28 dicembre 2015, art. 1, commi 182 - 190
- Decreto interministeriale del 25 marzo 2016
- D. Lgs. n. 232 dell' 11 dicembre 2016, art. 1, commi 160 - 162
- D. Lgs. n. 50 del 24 aprile 2017, art. 55

Sono soggetti ad un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi annui:

a) I Premi di Risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad **INCREMENTI** misurabili e verificabili di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

b) Le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa.

- Beneficiari: i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente, a 80.000 euro lordi annui (Lavoratori dipendenti del settore privato: impiegati, operai, quadri, apprendisti, salvo espressa rinuncia scritta)
- Condizioni: i premi e le somme devono essere istituiti dalla contrattazione collettiva*. L'accordo deve definire il periodo congruo di riferimento su cui verificare l'incrementalità dei risultati. Inoltre, l'accordo deve essere depositato presso l'ispettorato territoriale del lavoro**

- Per i Contratti aziendali che hanno previsto forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro***: il tetto massimo del premio «detassabile» è innalzato da 3.000 a 4.000 euro lordi annui, esclusivamente per i contratti sottoscritti fino al 24 aprile 2017
  - Per i contratti sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017, non si applica l'innalzamento del tetto massimo che rimane fissato a 3.000 euro lordi annui ma si riduce di 20 punti percentuali l'aliquota contributiva ordinaria dovuta per il regime relativo all'IVS a carico dell'azienda su una quota del premio non superiore a 800 euro; Sulla medesima quota non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore ed è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici

- Il contratto aziendale può prevedere la possibilità per il lavoratore di convertire, in tutto o in parte, le somme erogate ad imposta sostitutiva in «prestazioni o servizi di welfare aziendale»; in tale caso e sempre in presenza del miglioramento dei risultati non si applica l'imposta sostitutiva dell'Irpef pari al 10% ma il più favorevole trattamento fiscale e contributivo previsto per legge per ciascuna prestazione o servizio di welfare

*COSA SI INTENDE PER CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'ISTITUZIONE DEL PDR DEVE AVVENIRE IN ESECUZIONE DI CONTRATTI AZIENDALI SOTTOSCRITTI DALLE ASSOCIAZIONI SINDACALI COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVE SUL PIANO NAZIONALE O DALLA RSU.
NELLE AZIENDE PRIVE DI RSU PUÒ AVVENIRE IN ADESIONE ALL'ACCORDO TERRITORIALE, LADDOVE ESISTENTE, CHE RECEPISCE L'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 14 LUGLIO 2016.

**IL DEPOSITO DEI CONTRATTI

PER POTER BENEFICIARE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA È NECESSARIO CHE I CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI O TERRITORIALI SIANO DEPOSITATI PRESSO L'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO ENTRO 30 GIORNI DALLA LORO SOTTOSCRIZIONE, UNITAMENTE ALLA DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ DI TALI CONTRATTI ALLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEL DECRETO INTERMINISTERIALE.

IL DEPOSITO DEL CONTRATTO E LA RELATIVA DICHIARAZIONE ANDRANNO EFFETTUATI UTILIZZANDO LA MODALITÀ TELEMATICA MESSA A DISPOSIZIONE NELLA SEZIONE "SERVIZI" DEL SITO INTERNET ISTITUZIONALE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI ALL'INDIRIZZO: WWW.LAVORO.GOV.IT.

LE AZIENDE PRIVE DI RSU OPERERANNO CONFORMEMENTE A QUANTO STABILITO DALL'ACCORDO TERRITORIALE CHE RECEPISCE L'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 14 LUGLIO 2016 STIPULATO DA CONFINDUSTRIA E CGIL, CISL E UIL.

***COSA SI INTENDE PER LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- IL COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DEVE REALIZZARSI ATTRAVERSO LA COSTITUZIONE DI:

  GRUPPI DI LAVORO NEI QUALI OPERANO RESPONSABILI AZIENDALI E LAVORATORI FINALIZZATI AL MIGLIORAMENTO O ALL'INNOVAZIONE DI AREE PRODUTTIVE O SISTEMI DI PRODUZIONE E CHE PREVEDONO STRUTTURE PERMANENTI DI CONSULTAZIONE E MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI DA PERSEGUIRE E DELLE RISORSE NECESSARIE NONCHÉ LA PREDISPOSIZIONE DI RAPPORTI PERIODICI CHE ILLUSTRINO LE ATTIVITÀ SVOLTE E I RISULTATI RAGGIUNTI.

- IL PERSONALE DEVE ESSERE COINVOLTO IN «MODO ATTIVO»; È NECESSARIO QUINDI CHE I LAVORATORI INTERVENGANO, OPERINO ED ESPRIMANO OPINIONI CHE, IN QUELLO SPECIFICO CONTESTO, SIANO CONSIDERATE DI PARI LIVELLO, IMPORTANZA E DIGNITÀ DI QUELLE ESPRESSE DAI RESPONSABILI AZIENDALI CHE VI PARTECIPANO CON LO SCOPO DI FAVORIRE UN IMPEGNO "DAL BASSO" CHE CONSENTA DI MIGLIORARE LE PRESTAZIONI PRODUTTIVE E LA QUALITÀ DEL PRODOTTO E DEL LAVORO

- LE AZIENDE DEVONO DEFINIRE NEI CONTRATTI LE MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO TALI PER CUI SI POSSA DARE EVIDENZA E PROVA DI QUANTO AVVENUTO

- DALL'ACCESSO AL BENEFICIO SONO ESCLUSI I GRUPPI DI LAVORO DI SEMPLICE
  a) CONSULTAZIONE
  b) ADDESTRAMENTO
  c) FORMAZIONE

FEDERMECCANICA

PREMIO DI RISULTATO

CAUSALI DI CORRESPONSIONE	PREMI DI RISULTATO LEGATI A: • INCREMENTI DI PRODUTTIVITÀ, REDDITIVITÀ, QUALITÀ, EFFICIENZA ED INNOVAZIONE
TASSAZIONE	IMPOSTA SOSTITUTIVA DELL'IRPEF E DELLE ADDIZIONALI REGIONALE E COMUNALE: ALIQUOTA 10%
CONTRIBUZIONE	• ORDINARIA SE NON PREVISTO COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI • DECONTRIBUZIONE LATO IMPRESA E LAVORATORI SE ESSI VENGONO COINVOLTI PARITETICAMENTE NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PER CONTRATTI SOTTOSCRITTI SUCCESSIVAMENTE AL 24 APRILE 2017
LIMITE DI REDDITO DEL LAVORATORE PERCEPITO NELL'ANNO PRECEDENTE	IMPORTO DI 80.000 EURO LORDI ANNUI PERCEPITO NELL'ANNO PRECEDENTE L'EROGAZIONE DEL PREMIO
IMPORTO MASSIMO	• 3.000 EURO LORDI, AUMENTABILI A 4.000 EURO LORDI SE I LAVORATORI SONO COINVOLTI PARITETICAMENTE NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE ESCLUSIVAMENTE PER CONTRATTI SOTTOSCRITTI ANTECEDENTEMENTE AL 24 APRILE 2017

PREMIO DI RISULTATO E WELFARE AZIENDALE

CONVERSIONE DEL PDR IN BENI E SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE	GLI IMPORTI CONVERTITI NON SONO SOGGETTI NE' A CONTRIBUZIONE NE' A TASSAZIONE
EROGAZIONE *AB ORIGINE* DEL PDR IN WELFARE AZIENDALE	NESSUN LIMITE COMPLESSIVO (OPERANO SOLO I LIMITI RELATIVI AI SINGOLI ISTITUTI)

FEDERMECCANICA

IL RISPARMIO FISCALE E CONTRIBUTIVO CON IL PREMIO DI RISULTATO

IPOTESI: 100 EURO EROGATI AL LAVORATORE

	COSTO AZIENDA	RETRIBUZIONE LORDA	NETTO LAVORATORE
INCREMENTO RETRIBUTIVO NON VARIABILE	140 EURO	100 EURO	56 EURO*
PDR: EROGAZIONE MONETARIA	140 EURO**	100 EURO	81 EURO****
	133 EURO***	100 EURO	81 EURO****
PDR: DESTINATO A SERVIZI E PRESTAZIONI DI WELFARE AZIENDALE	100 EURO	100 EURO	100 EURO

* NEL CASO DI ALIQUOTA AL 38%; NEL CASO DI ALIQUOTA MARGINALE AL 27% L'IMPORTO NETTO SAREBBE PARI A 66 EURO

** NEL CASO DI IMPORTO ONNICOMPRENSIVO MA NON ESCLUSO DALLA BASE DI CALCOLO DEL TFR

*** NEL CASO DI IMPORTO ONNICOMPRENSIVO ED ESCLUSO DALLA BASE DI CALCOLO DEL TFR

**** CON IMPOSTA SOSTITUTIVA IRPEF E DELLE ADDIZIONALI COMUNALI E REGIONALI PARI AL 10%