

Prot. n° 1/2018

Bergamo, 17 aprile 2018

OGGETTO: ACCORDO TERRITORIALE CONFIMI APINDUSTRIA BERGAMO E FIM-CISL E UILM-UIL DI BERGAMO, INTEGRATIVO AL CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA – CIRCOLARE ILLUSTRATIVA ED INTERPRETATIVA

Il 18 dicembre 2017 Confimi Apindustria Bergamo ha sottoscritto con Fim-Cisl e Uilm-Uil di Bergamo l'Accordo Territoriale Integrativo (ATI) al CCNL Confimi Impresa Meccanica.

L'ATI prevede le seguenti innovazioni, rispetto alla normativa collettiva nazionale.

Premesse

Le Parti confermano che lo spirito dell'ATI sottoscritto in data 18 dicembre 2017 è stato quello di favorire un incremento dell'occupazione (stabile) ed un miglioramento delle condizioni socio-economiche dei lavoratori bergamaschi, così come anche delle aziende.

Ciò premesso, le Parti hanno deciso di redigere una circolare che illustri ed espliciti l'ATI, in modo da agevolare le imprese, i lavoratori e tutti gli operatori sindacali e giuridici nell'applicazione dello stesso, limitando possibili dubbi interpretativi e relativi contenziosi. La circolare deve altresì essere letta come atto integrante dell'ATI, senza tener conto del contenuto della quale, quindi, è impossibile applicare lo stesso.

Decorrenza e durata

L'ATI decorre dal 1° gennaio 2018 e scadrà il 31 dicembre 2020, fatta salva l'eventuale erogazione del Premio Di Risultato Territoriale (PDRT) relativo all'anno 2020, che, se spettante, sarà erogato con la retribuzione del mese di giugno 2021.

Ambito di applicazione

Possono applicare l'ATI, ad integrazione del CCNL Confimi Impresa Meccanica, tutte le aziende metalmeccaniche associate a Confimi Apindustria Bergamo, applicanti il predetto contratto collettivo.

L'adesione all'ATI è su base volontaria e di tale adesione deve esserne data informazione preventiva scritta a Confimi Apindustria Bergamo, in modo che quest'ultima possa comunicarlo alle Organizzazioni Sindacali firmatarie, affinché le stesse possano esperire il proprio percorso informativo ai lavoratori, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 72 – Assemblea del CCNL Confimi Impresa Meccanica.

L'ATI si rivolge principalmente alle aziende prive di contrattazione collettiva aziendale.

Le aziende dove fosse già attiva la contrattazione collettiva aziendale non potranno dare disdetta ai propri contratti aziendali per sostituirli con l'ATI. Tuttavia, le stesse – mediante accordo con la RSU o le OO.SS. – potranno recepire per iscritto quegli strumenti istituiti con l'ATI, e non già disciplinati a livello aziendale, che siano ritenuti utili ad un accrescimento professionale ed economico dell'azienda e dei lavoratori. L'azienda, unitamente alle RSU o alle OO.SS., dovrà informare la Commissione territoriale circa il recepimento dell'ATI.

Commissione territoriale: funzioni e procedure

Viene istituita una Commissione territoriale composta da Confimi Apindustria Bergamo, Fim-Cisl e Uilm-Uil, allo scopo di affrontare ed adottare misure concrete, per le aziende e i lavoratori, in materia di laboratori scuola, reti di lavoro, piani di riqualificazione/ricollocazione professionale, inquadramento professionale. La Commissione non è solo chiamata a sviluppare le predette tematiche ma è anche deputata a risolvere gli eventuali dubbi interpretativi o controversie che dovessero sorgere nell'applicazione dell'ATI.

L'intervento della Commissione territoriale, per l'espletamento dei propri compiti, potrà essere avanzato da qualsiasi azienda applicante l'ATI oppure qualsiasi operatore giuridico rappresentante le predette aziende o i rispettivi lavoratori (es. consulente del lavoro, operatore sindacale, avvocato), previa richiesta scritta. La Commissione esprimerà le proprie valutazioni per iscritto entro 30 giorni dalla presentazione della richiesta.

Contratti a termine

Allo scopo di ridurre/limitare l'utilizzo di altre forme contrattuali non stabili e di ricercare soluzioni maggiormente idonee alle caratteristiche ed esigenze del settore di appartenenza delle PMI metalmeccaniche, viene previsto che, laddove venga stabilizzata parte dei contratti a tempo determinato dell'anno precedente, l'azienda

beneficerà – esclusivamente per l'anno successivo alla stabilizzazione – di un aumento della percentuale di contratti a termine stipulabili, secondo quanto previsto dalla seguente tabella:

Percentuale di stabilizzazioni	Aumento della clausola di contingentamento	Clausola di contingentamento per l'anno successivo
da 50% a 74,9%	+5%	25%
da 75% a 99,9%	+10%	30%
100%	+15%	35%

Stante la temporaneità della predetta facilitazione normativa, al fine di evitare un superamento della suindicata clausola di contingentamento, le aziende si impegneranno a stipulare singoli contratti, o a fare proroghe, di durata non superiore ai 12 mesi. Laddove però si verificano situazioni che rischiano di portare ad un superamento dei predetti limiti percentuali, l'azienda chiederà l'intervento della Commissione territoriale, che valuterà il singolo caso concreto, al fine di rilasciare il relativo parere.

Staffetta inter-generazionale con il contratto Socrate per l'occupazione (OSC) e l'apprendistato professionalizzante

In caso di sostituzione di personale, a cui manchino massimo 18 mesi alla maturazione dei requisiti pensionistici, le Parti hanno concordato la possibilità per le aziende di assumere giovani tra i 18 e 29 anni con contratto di apprendistato professionalizzante e giovani tra i 30 e i 36 anni compresi, con il contratto Socrate per l'Occupazione (OSC), che siano affiancati dal lavoratore in uscita, affinché faccia acquisire al giovane le competenze necessarie per sostituirlo.

L'affiancamento dovrà essere di almeno 12 mesi nel caso in cui il giovane non abbia fatto in precedenza alcuna esperienza lavorativa nell'ambito dell'attività per cui è stato assunto, oppure di 6 mesi, nel caso in cui il giovane abbia svolto precedenti esperienze lavorative nel campo o abbia titoli di studio inerenti le mansioni da svolgere.

L'azienda dovrà comunicare alla Commissione territoriale il nominativo del *tutor* ⁽¹⁾ e presentare apposita relazione su carta intestata circa le attività svolte, le competenze acquisite, gli eventuali corsi di formazione seguiti e tutto quanto possa certificare l'apprendimento delle mansioni da espletare.

Con riferimento alle assunzioni avvenute con il contratto Socrate per l'Occupazione (OSC), in osservanza di quanto previsto in precedenza, l'azienda potrà beneficiare, in deroga a quanto previsto dal CCNL Confimi Meccanica, di un'estensione della durata massima del contratto fino a 24 mesi. Tuttavia, in caso di mancata conferma a tempo indeterminato del lavoratore, l'azienda sarà tenuta ad erogare la differenza tra il minimo tabellare previsto ordinariamente dal CCNL Confimi impresa Meccanica e, a parità di livello, quanto applicato nel corso del rapporto ⁽²⁾. Tale elemento retributivo, da assoggettare agli oneri sociali corrispondenti, sarà corrisposto unitamente alle spettanze correnti dell'ultimo mese di servizio.

Es. l'azienda Beta ha il lavoratore Caio un disegnatore progettista di 7° categoria a cui mancano 10 mesi ad andare in pensione. L'Azienda decide di assumere Mevio, un ingegnere di 31 anni, con un'esperienza di un anno presso un'azienda operante nello stesso settore di Beta.

L'azienda decide di inquadrarlo alla 6° categoria con contratto Socrate di 24 mesi, affiancandolo a Caio stesso che in 8 mesi dovrà passare le competenze e le conoscenze acquisite negli anni a Mevio. Per 24 mesi, Mevio percepirà una retribuzione pari a 1.640 euro, così determinata:

- mensilità pagate n. 24 per 1.640 euro = 39.360 euro (salario OSC)
- ratei di 13[^] = 3.280 euro

- A. TOTALE LIQUIDATO/MATURATO SU BASE SALARIO OSC: 42.640 euro
- B. TOTALE RICALCOLATO SU BASE SALARIO ORDINARIO: 50.638,12 euro
- C. DIFFERENZA B) – A) = 7.998,12 euro

In caso di mancata conferma, Beta dovrà erogare a Mevio l'elemento retributivo di cui alla lettera C).

⁽¹⁾ Il ruolo di tutor dovrà essere ricoperto dal lavoratore in procinto di andare in pensione, a meno che quest'ultimo non abbia i requisiti necessari per svolgere tale funzione. Laddove però il rapporto di lavoro del *tutor* si interrompa prima della conclusione del contratto di apprendistato professionalizzante oppure dell'OSC – non garantendo quindi un affiancamento per tutta la durata del percorso – l'azienda potrà sostituirlo con altra figura equipollente ma dovrà darne immediata comunicazione alla Commissione territoriale e, in caso di apprendistato professionalizzante, modificare il nominativo del *tutor* sul piano formativo.

⁽²⁾ Tale elemento non sarà dovuto laddove l'OSC sia interrotto – stante la libera recedibilità di entrambe le parti – durante il periodo di prova.

Restano fermi gli ulteriori adempimenti previsti dal CCNL Confimi Impresa Meccanica in materia di OSC.

Contratto Socrate per l'occupazione (OSC): over 50 e disoccupati

Le aziende potranno assumere donne e uomini disoccupati da oltre 24 mesi, over 50 oppure lavoratrici che hanno perso o stanno cercando un'occupazione, tramite contratto Socrate per l'occupazione per una durata massima di 12 mesi, prorogabile per ulteriori 12 mesi.

Limitatamente ai primi 6 mesi di vigenza del contratto stipulato, le aziende applicheranno dei minimi tabellari differenti rispetto a quelli previsti dall'art. 4 lett. A) del CCNL Confimi Impresa Meccanica per poi continuare ad applicare i minimi ivi previsti, secondo quanto indicato dalla seguente tabella:

Categoria	Minimi tabellari primi 6 mesi di applicazione OSC	Minimi tabellari per i rimanenti mesi di applicazione dell'OSC
1 ^a	1.165,00	1.325,00
2 ^a	1.265,00	1.325,00
3 ^a	1.348,00	1.365,00
4 ^a	1.391,00	1.425,00
5 ^a	1.490,00	1.530,00
6 ^a	1.598,00	1.640,00
7 ^a	1.714,00	1.760,00
8 ^a	1.864,00	1.910,00
9 ^a	2.073,00	2.125,00

In caso di mancata conferma a tempo indeterminato del lavoratore, l'azienda sarà tenuta ad erogare la differenza tra il minimo tabellare previsto ordinariamente dal CCNL Confimi impresa Meccanica e, a parità di livello, quanto applicato nel corso del rapporto, sia durante i primi sei mesi di vigenza dell'OSC che nei mesi successivi ⁽³⁾. Tale elemento retributivo, da assoggettare agli oneri sociali corrispondenti, sarà corrisposto unitamente alle spettanze correnti dell'ultimo mese di servizio.

Es. l'azienda Beta assume Mevio di 55 anni con contratto Socrate per 12 mesi, per poi prorogare il contratto di altri 12 mesi, inquadrandolo alla 5^a categoria. Per 6 mesi, Mevio percepirà una retribuzione pari a 1.490 euro, così determinata:

- mensilità pagate n. 6 per 1.490 Euro = 8.940 Euro (salario OSC)

Per gli ulteriori 18 mesi, Mevio percepirà una retribuzione pari a 1.530 euro, così determinata:

- mensilità pagate n. 18 per 1.530 = 27.540 euro (salario OSC)
- ratei di 13^a = 3.060 euro

- A. TOTALE LIQUIDATO/MATURATO SU BASE SALARIO OSC: 39.540 euro
- B. TOTALE RICALCOLATO SU BASE SALARIO ORDINARIO: 47.213,14 Euro
- C. DIFFERENZA B) – A) = 7.673,14 euro

In caso di mancata conferma, Beta dovrà erogare a Mevio l'elemento retributivo di cui alla lettera C).

Restano fermi gli ulteriori adempimenti previsti dal CCNL Confimi Impresa Meccanica in materia di OSC.

⁽³⁾ Tale elemento non sarà dovuto laddove l'OSC sia interrotto – stante la libera recedibilità di entrambe le parti – durante il periodo di prova.

Premio Di Risultato Territoriale (PDRT)

Struttura del PDRT

Viene istituito un Premio di Risultato Territoriale (di seguito PDRT), che supera l'elemento retributivo annuo. Il PDRT, inoltre, in caso di applicazione dell'accordo, dovrà essere erogato a tutti i lavoratori e non esclusivamente agli eventuali aventi diritto all'elemento retributivo annuo.

Vista la sua natura sperimentale sono stati individuati i seguenti importi massimi raggiungibili:

- 2018: 485,00 euro lordi;
- 2019: 500,00 euro lordi;
- 2020: 550,00 euro lordi.

L'importo del PDRT verrà erogato solamente al superamento della variazione grezza della produzione, relativa al settore di appartenenza dell'azienda applicante il predetto accordo ⁽⁴⁾, della provincia di Bergamo, riscontrata nel triennio precedente – calcolata come media – a quello di maturazione del PDRT.

La variazione grezza annuale viene ottenuta sommando i valori riscontrati nei quattro trimestri dell'anno.

Esempio

PDRT nell'anno 2018 verrà erogato solamente se:

Variazione grezza 2018 (I+II+III+IV trimestre) > Variazione grezza 2015+2016+2017/3

Le predette somme saranno incrementate di 40 euro lordi nel caso in cui il valore della variazione grezza della produzione fosse superiore a quello medio del triennio precedente a 0,25 punti percentuali, e di ulteriori 40 euro lordi laddove il valore fosse superiore a 0,5 punti percentuali. Nell'anno 2020, la somma prevista pari a € 550,00 lordi sarà incrementata di 50 euro lordi, nel caso in cui il valore della variazione grezza della produzione fosse superiore a quello medio del triennio precedente a 0,25 punti percentuali, e di ulteriori 50 euro lordi laddove il valore fosse superiore a 0,5 punti percentuali.

Es. si supponga che debba essere erogato il PDRT nell'anno 2017. Tenuto conto che la variazione grezza della produzione, nel triennio 2014-2015-2016, per il settore meccanico è stata 9,6 per l'erogazione del PDRT si richiede che la stessa passi almeno a 9,69. Per l'erogazione delle quote aggiuntive di PDRT previste occorrerebbe invece che:

- *la variazione grezza sia superiore a 9.85*
- *la variazione grezza sia superiore a 10.1*

Laddove, però, il Margine Operativo Lordo (MOL) aziendale dell'anno di maturazione del PDRT fosse inferiore a quello del triennio precedente – calcolato come media – la singola azienda erogherà esclusivamente un importo pari a 450 euro lordi, riparametrato secondo quanto previsto dall'accordo territoriale ⁽⁵⁾.

Esempio – PDRT 2018

- *MOL 2018 > MOL 2017-2016-2015/3: l'azienda erogherà il PDRT per intero*
- *MOL 2018 < MOL 2017-2016-2015/3: l'azienda erogherà un PDRT del valore di 450 euro*

⁽⁴⁾ I settori merceologici della categoria metalmeccanica, secondo la suddivisione operata dalla Camera di Commercio di Bergamo, sono: settori siderurgico, minerali non metalliferi e settore meccanico.

⁽⁵⁾ Stante un'incongruenza tra l'art. 15.4 e l'art. 15.8, dovuta ad un mero refuso materiale, si prenda in considerazione la predetta enunciazione che sostituisce di fatto la clausola contrattuale 15.4 dell'Accordo territoriale del 18 dicembre 2017.

Si riporta di seguito tabella riassuntiva degli scaglioni del PDRT ⁽⁶⁾.

ANNO 2018	
VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	485 EURO LORDI
> +0,25% SU VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	525 EURO LORDI
> +0,5% SU VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	565 EURO LORDI
MOL ANNO 2018 < MOL MEDIO NEL TRIENNIO PRECEDENTE	450 EURO LORDI

ANNO 2019	
VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	500 EURO LORDI
> +0,25% SU VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	540EURO LORDI
> +0,5% SU VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	580 EURO LORDI
MOL ANNO 2019 < MOL MEDIO NEL TRIENNIO PRECEDENTE	450 EURO LORDI

ANNO 2020	
VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	550 EURO LORDI
> +0,25% SU VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	600 EURO LORDI
> +0,5% SU VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	650 EURO LORDI
MOL ANNO 2020 < MOL MEDIO NEL TRIENNIO PRECEDENTE	450 EURO LORDI

Riparametrazione del PDRT

Il PDRT di ciascun lavoratore, determinato sulla base della variazione grezza della produzione del MOL, sarà decurtato in base al parametro assenteismo come di seguito dettagliato (i giorni di assenza devono intendersi lavorativi):

- fino a 10 giorni di assenza: 100% del premio;
- da 11 fino a 15 giorni di assenza: decurtazione del 10% del premio ottenuto;
- da 16 a 30 giorni di assenza: decurtazione del 20% del premio ottenuto;
- da 31 a 40 giorni di assenza: decurtazione del 40% del premio ottenuto;
- oltre 41 giorni di assenza decurtazione del 50% del premio ottenuto.

Quanto decurtato sarà redistribuito e riparametrato tra i lavoratori con assenze non superiori ai 10 giorni. Nel caso, non ci siano lavoratori con assenze fino a 10 giorni, la quota di PDRT decurtata non dovrà essere redistribuita.

Es. si supponga che per l'anno 2018, il PDRT da erogare sia pari a 565 e che l'azienda Beta – avendo un MOL superiore a quello medio dei tre anni precedenti – debba erogarlo a tutti i suoi 4 lavoratori. Di questi però:

1. Mevio e Sempronio hanno fatto 5 assenze (565 euro)
2. Tizio ha fatto 45 giorni (565 euro – 50% = 282, 5 euro)
3. Caio ha fatto 20 giorni (565 euro – 20% = 452 euro)

I 395,5 euro decurtati a Tizio e Caio verranno redistribuiti in parti eguali tra Mevio e Sempronio di modi che entrambi percepiscano 762,75 euro.

Es. si supponga che per l'anno 2018, il PDRT da erogare sia pari a 565 e che l'azienda Beta – avendo un MOL superiore a quello medio dei tre anni precedenti – debba erogarlo a tutti i suoi 4 lavoratori. Di questi però:

1. Mevio e Sempronio hanno fatto 11 assenze (565 euro – 10% = 508,5 euro)
2. Tizio ha fatto 45 giorni (565 euro – 50% = 282, 5 euro)
3. Caio ha fatto 20 giorni (565 euro – 20% = 452 euro)

I 508,5 euro decurtati ai quattro lavoratori non verranno redistribuiti.

Verranno considerati giorni di assenza i permessi non retribuiti, l'aspettativa, retribuita e non, la malattia, ad eccezione di malattie oncologiche e cure salvavita. Nel calcolo del parametro assenteismo non rientreranno i giorni di congedo di maternità/paternità.

⁽⁶⁾ Stante un'incongruenza tra l'art. 15.7 e l'art. 15.8, dovuta ad un mero refuso materiale, si prenda in considerazione la predetta tabella che sostituisce di fatto la clausola contrattuale 15.7 dell'Accordo territoriale del 18 dicembre 2017.

Conversione del PDRT in welfare aziendale

Il PDRT maturato – su richiesta del singolo lavoratore – potrà essere convertito in *welfare* aziendale. Al lavoratore che opererà per la conversione totale del PDRT in prestazioni di *welfare* verrà riconosciuto un ulteriore valore economico pari al 10% del valore del premio maturato.

Es. si supponga che, per l'anno 2018, Mevio dipendente dell'azienda Beta abbia maturato il diritto ad un PDRT di 565 euro e chiedi che lo stesso venga interamente convertito in welfare aziendale in particolare in rimborsi di spese scolastiche ai sensi dell'art. 51, co. 2, lett. f bis) Tuir. L'azienda Beta dovrà erogargli una somma a titolo di rimborso spese scolastiche pari a 621,5 euro (565 euro +10% dello stesso).

Es. si supponga che, per l'anno 2018, Sempronio dipendente dell'azienda Beta abbia maturato il diritto ad un PDRT di 565 euro e chiedi che lo stesso venga interamente convertito in welfare aziendale in particolare in abbonamento per la palestra convenzionata con Beta ai sensi dell'art. 51, co. 2, lett. f), Tuir. che ha un costo di 400 euro e per il valore economico restante in buoni benzina ai sensi dell'art. 51, co. 3, Tuir. L'azienda Beta dovrà dargli l'abbonamento di 400 presso la palestra convenzionata e 221.5 in buoni benzina (400 euro+221.5 euro = 565 euro +10% dello stesso).

Caratteristiche e modalità di erogazione del PDRT

A seguito della comunicazione dei dati economici pubblicati dalla Camera di Commercio, le Parti firmatarie dell'ATI comunicheranno alle aziende aderenti il valore del PDRT entro il 1° giugno dell'anno successivo a quello di maturazione dello stesso.

L'azienda erogherà il PDRT, riparametrato alla luce delle assenze contratte da ciascun lavoratore nell'anno precedente, con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione dello stesso. Il premio complessivamente conseguito, in base a quanto precedentemente stabilito, deve intendersi comprensivo delle quote di incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, TFR compreso.

Ai lavoratori assunti in corso d'anno di riferimento o a tempo determinato, il PDRT verrà attribuito per dodicesimi, in proporzione ai mesi lavorati, considerando quale mese intero la frazione superiore a 15 giorni. Ai lavoratori che avranno cessato il servizio prima del 31 dicembre dell'anno considerato, il PDRT sarà riconosciuto in proporzione ai mesi interi di servizio prestato quando sarà corrisposto agli altri lavoratori.

I lavoratori a tempo parziale matureranno il PDRT in proporzione al loro orario di lavoro.

In presenza di ammortizzatori sociali, il PDRT verrà redistribuito nel modo seguente: totale premio diviso 12 per numero di mesi di effettivo lavoro, considerando quale mese intero la frazione superiore a 15 giorni. Qualora l'ammortizzatore sociale coprisse più di 6 mesi, anche non continuativi, l'azienda riconoscerà 250,00 euro in welfare per servizi alla persona e/o alla famiglia. In caso di grossa difficoltà nel corrispondere l'importo welfare, l'azienda chiederà l'intervento della Commissione territoriale per trovare idonee soluzioni.

Come sopra ricordato, il PDRT sostituisce e supera l'elemento retributivo annuo previsto dal CCNL Confimi Meccanica, che non è più dovuto per tutta la durata dell'ATI (dal 1° gennaio 2018 fino al 31 dicembre 2020).

PREMIO TERRITORIALE CON PARAMETRI AZIENDALI

Le aziende, fermo restando l'importo complessivo previsto per il PDRT, potranno proporre obiettivi alternativi, più consoni alle loro specifiche aziendali, i quali andranno valutati e validati secondo le regole previste dall'Accordo sottoscritto da Confimi Apindustria Bergamo/CGIL-CISL-UIL in data 6 dicembre 2016, con le opportune armonizzazioni alle disposizioni di cui all'ATI.

Ciò significa che se l'azienda, fosse priva di RSU, dovrà sottoporre il PDRT modificato alla validazione del Comitato Confimi Apindustria Bergamo/CGIL-CISL-UIL mentre se, fosse costituita una RSU, le modifiche del premio dovranno essere predisposte in accordo con quest'ultima.

DETASSABILITÀ DEL PDRT

Le parti danno atto che il PDRT è stato strutturato conformemente alle disposizioni normative in materia di detassazione del premio di risultato e conversione dello stesso in welfare.

Alla luce della recente circolare dell'Agenzia delle Entrate del 29 marzo 2018, n. 5/E, in base alla quale "Il riconoscimento del beneficio fiscale richiede che la verifica e la misurazione dell'incremento, quale presupposto per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento, siano effettuate a livello aziendale, in base ai risultati raggiunti al termine del periodo congruo di misurazione, dalla singola azienda che eroga il

premio di risultato", le parti si impegnano a verificare insieme alla Direzione provinciale di Bergamo dell'Agenzia delle Entrate la corretta applicabilità del predetto principio al PDRT.

Welfare

L'azienda riconoscerà, a titolo di welfare, le somme di seguito indicate, unitamente alle spettanze relative al mese di settembre:

- settembre 2018: 100,00 euro;
- settembre 2019: 100,00 euro;
- settembre 2020: 100,00 euro.

Il lavoratore avrà diritto all'erogazione di quanto previsto dal presente punto se in possesso di almeno tre mesi di anzianità aziendale consecutiva. I tre mesi di anzianità aziendale prescindono dal fatto che siano tre mesi di effettivo lavoro.