

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

per somme correlate a indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione con coinvolgimento paritetico dei lavoratori nelle attività di innovazione di impresa.

Il giorno 18 aprile 2023 , ORE 16,00 presso la sede della "BENOW – soc. coop. p.a." in Brescia Viale Italia 26

Presenti

- ✓ Benow - scpa - nelle persone di Francesco Pagnoni, presidente – Luigi Delpanno, vicepresidente,
- ✓ RSA di "BENOW" nelle persone di Alessandro Tozzo, Giancarlo Pioli
- ✓ Marina Bordonali , della fistel\CISL
- ✓ Marco Drera, segretario provinciale provinciale slc\CGIL

Premesso che:

(a). Le Parti hanno convenuto di definire il riconoscimento di un Premio di Risultato –"PDR"- di ammontare variabile, legato all'incremento di produttività, qualità, efficienza e innovazione o ad altro elemento in grado di migliorare la competitività aziendale;
presupposto è che tale risultato riferibile all'andamento economico risulti incrementale alla voce "valore della produzione" nelle seguenti percentuali:
- per il 2022 almeno del 20% rispetto al risultato del periodo 2021
- per almeno il 5% negli anni successivi.

(b). Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo sono legate a parametri misurabili e verificabili e rientrano tra le retribuzioni di produttività definite dal DM 25 marzo 2016 come integrato dalla legge di stabilità del 2017 in materia di "detassazione e dal D.L. 50 art. 55 del 24/4/2017 in materia di decontribuzione, con le modalità della circolare Agenzia delle Entrate 5/E del 29/3/2018 ed alla luce della Circ. INPS n.104 del 18.10.2018 (Decontribuzione premi di produttività. Modalità operative per fruire del beneficio. Istruzioni contabili)

(c). Ai lavoratori di "Benow scpa " viene applicato il CCNL cooperative dello spettacolo sottoscritto da CGIL-CISL-UIL ed Alleanza cooperative italiane ACI in data 06nov2014, rinnovato il 19feb2020.

Tutto ciò premesso, le parti a tale fine confermano e stabiliscono quanto segue:

Viene istituito un Premio di risultato riservato a tutti i soci lavoratori delle categorie comprese nel CCNL sopra richiamato;

❖ CALCOLO E CARATTERE DEL PREMIO PER I SOCI LAVORATORI.

1. Il premio di risultato è calcolato per singolo lavoratore con il seguente criterio:

(A) RICAVI DELLE PRESTAZIONI INCASSATI

– (meno) RETRIBUZIONE CONTRATTUALE - COSTO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI- PREMI ASSICURATIVI-COSTI DELLA PRODUZIONE DIRETTI ED INDIRETTI- M.O.L.-EVENTUALI INDENNITA' E RIMBORSI-IRAP
= (uguale) = PREMIO DI RISULTATO

(B) Detta procedura tiene altresì conto dei criteri contenuti PER ANALOGIA nel REGOLAMENTO RISTORNI della cooperativa.

2. Si precisa che nel presente verbale il riferimento al M.O.L. va inteso come *marginale annualmente prestabilito a copertura dei costi di struttura, espresso in percentuale sul fatturato, deliberato dal CDA della Cooperativa e successivamente ratificato dai soci in sede di Assemblea di approvazione di Bilancio o successiva modifica.*
Per i ricavi delle vendite e delle prestazioni si intende l'importo fatturato per servizi resi riferibili al singolo socio, al netto delle eventuali attività sperimentali gestite direttamente dalla direzione della cooperativa.
3. L'ammontare del premio calcolato con i criteri sopra indicati sarà corrisposto preferibilmente, ma non tassativo- alla realizzazione dell'effettivo incasso del maggior corrispettivo da parte della cooperativa.

Luigi Delpanno *Thio* *Luigi* *Giancarlo Pioli* *Marina Bordonali* *Marco Drera*

4. Il premio di risultato definito con il presente accordo, in relazione alla sua particolare natura, si deve intendere onnicomprensivo di qualunque riflesso su istituti retributivi e normativi, ivi compreso TFR.
5. Al fine di mantenere un equo rapporto tra andamento economico della cooperativa ed entità del premio da riconoscere ai dipendenti come sopra individuati, il valore di quest'ultimo sarà corrisposto dopo aver verificato che il MOL calcolato nei 12 mesi precedenti sia stato sufficiente a coprire le spese generali di gestione ordinaria della cooperativa. I presupposti per l'erogazione del premio saranno verificati trimestralmente dall'Ufficio controllo gestione della cooperativa.

EROGAZIONE DEL PREMIO

6. Le parti concordano che i soci dipendenti possono richiedere su base volontaria l'erogazione del premio secondo la normativa in vigore con le seguenti modalità:
- ☐ con la monetizzazione dello stesso previa applicazione delle Trattenute fiscali e contributive di legge;
 - ☐ con erogazioni in natura (fringe benefit) nei limiti previsti dal TUIR (vedi allegato A);
 - ☐ con possibilità di convertire il premio di risultato su specifico *Conto Welfare individuale*, che consente ai dipendenti stessi la libera scelta di beni, servizi e prestazioni secondo quanto previsto dalle leggi in materia.
 - ☐ Con accesso alle varie Le tipologie di servizi welfare cui potrà accedere ciascun dipendente dettagliate nella tabella allegata sotto la lettera A), al presente accordo ;
 - ☐ La conversione del premio ed il suo utilizzo deve essere fruito entro l'esercizio di maturazione e comunque non oltre la data di cessazione del rapporto di lavoro in essere.

❖ COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

7. Le parti riconoscono che i Premi di Risultato erogati ai lavoratori rispettano le previsioni per l'applicazione delle agevolazioni fiscali e/o contributive per aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori, coinvolgimento che si realizza mediante schemi organizzativi che coinvolgono in modo diretto e attivo i lavoratori nei processi di innovazione, di miglioramento delle prestazioni aziendali, con incrementi di efficienza e produttività e nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro.
8. Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori viene sommariamente descritto nei successivi punti a seguire.
Il Piano è stato condiviso nel comitato paritetico aziendale costituito dalle parti che sottoscrivono il presente accordo. Vi vengono precisati gli schemi organizzativi di innovazione partecipata e i programmi di gestione partecipata () per la gestione delle attività e delle conoscenze produttive, i criteri di utilizzo del tempo e dei luoghi di lavoro che consentono di combinare flessibilità, risultati aziendali e qualità della vita del lavoro, nonché i risultati attesi e indici di attuazione del Piano stesso.
9. La partecipazione di lavoratori nei processi definiti nel PIANO e nei processi di innovazione già avviati dai quali si attendono ulteriori incrementi di produttività sono i seguenti:
- a) coordinamento della propria attività lavorativa per ottimizzare con la cooperativa la gestione amministrativa e la gestione sicurezza sul lavoro;
 - b) delega commerciale assegnata al socio lavoratore per reperire occasioni di lavoro per sé e per i colleghi;
 - c) disponibilità ad utilizzare la propria attrezzatura o di propri strumenti musicali o abbigliamento di scena;
 - d) cessione del diritto d'immagine e/o diritto d'autore del lavoratore per lo specifico apporto di competenze artistiche o tecniche, per riconosciuta chiara fama, invenzione, formazione, gradimento del pubblico, innovazione anche con il rilascio della liberatoria per utilizzo immagine in supporti audio video;
 - e) la disponibilità degli insegnanti ad effettuare le docenze con utilizzo anche con propri strumenti musicali, proprio materiale didattico e attrezzature per svolgere lezioni di musica, danza e teatro.
 - f) partecipazione attiva
 - (=) alla rete di imprese cooperative di tecnici dello spettacolo denominata ShowNet;
 - (=) alla cooperativa "PRIMA DEL PALCO – ENTE DI FORMAZIONE";
 - (=) alla associazione di categoria "ITALSHOW" (Legge della Legge 14 gennaio 2013 n. 4) al fine di accrescere la formazione continua e le occasioni di lavoro di qualità per soci;
 - (=) alla rete nazionale di cooperative del settore "Spettacolo" di CONFCOOPERATIVE cultura turismo sport -associazione di categoria a cui Benow sapa aderisce da oltre un 20ennio;
 - g) ideazione e progettazione di nuove attività produttive e formative;
 - h) utilizzo del lavoro agile (smart-working) per il lavoro di tecnici e artisti per favorire conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
 - i) Partecipazione e progettazione ai Bandi nazionali ed europei finalizzate all'incontro di domanda-offerta di lavoro nel settore artistico, educativo, culturale e creativo.

- ❖ Le iniziative per favorire la partecipazione di lavoratori nei processi di innovazione già avviati dai quali si attendono ulteriori specifici incrementi di produttività, sono i seguenti:



- costituzione di una rete fra realtà bresciane e non che operano nel settore dello spettacolo avente ad oggetto la collaborazione nel settore artistico, creativo al fine di aumentare la formazione continua e le occasioni di lavoro di qualità per i soci;
- aggiornamento delle procedure informatizzate per la sicurezza e del modello di gestione organizzativo ai sensi del D.lsg. 231/2001 e art 30 d.lgs 81/2008;
- ampliamento dell'ufficio comunicazione, marketing, promozione e sviluppo anche attraverso la collaborazione di ricercatori, giornalisti e addetti stampa;

VERIFICHE DEL PIANO

10. Le parti si incontreranno semestralmente o comunque su richiesta di una delle parti per verificare i progressi e i risultati del PIANO. Le parti si impegnano oltre ad incontrarsi per le opportune verifiche a fronte di eventuali modifiche, anche a livello interpretativo, della normativa di riferimento.

DURATA DELL'ACCORDO

11. Il presente accordo per il premio di risultato avrà vigore dal 1 APRILE 2023 e scadrà il 31 MARZO 2024, salvo il tacito rinnovo per il periodo di un anno qualora non intervenga formale disdetta da una delle parti.
12. Le Parti dichiarano che il Premio Aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art.1 commi 182-189 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modificazioni e integrazioni. Concordano altresì che, in caso di emanazione di provvedimenti legislativi inerenti la materia sopra indicata, queste si incontreranno al mero fine di verificare l'ammissibilità alle agevolazioni fiscali ivi definite delle somme erogate in applicazione del presente accordo procedendo con gli adempimenti conseguenti.

Il presente accordo sarà depositato a cura di BENOW -scpa presso il Ministero del Lavoro tramite il portale "cliclavoro" ENTRO trenta giorni dalla sottoscrizione.

Brescia __18 aprile 2023__

BENOW – scpa

FISTEL\CISL

SLC\CGIL

R S A - B E N O W - scpa

Alessandro Tozzo

Giancarlo Pioli

BENOW
 S.C.P.A. -25126 Brescia -viale Italia 26
 p.iva: 03080310174 - c.fisc:01516270137
 www.benow.show - telef: 030304856
 info@benow.show - SDI . M5UXCR1

BENOW scpa		ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO P.D.Risultato 18 APR 2023			
BENEFICIARI		TABELLA "A"			
		TIPOLOGIE DI SERVIZI WELFARE			
IN FAVORE DEI FAMILIARI	art 51 c. 2 TUIR	(=) Voucher e rimborso rette di asili nido, scuole materne, primarie,secondarie, università e master			
		(=) Rimborso campus e vacanze studio			
		(=) Borse di studio			
		(=) rimborso testi scolastici			
		(=) rimborso costi per mense scolastiche e prescolastiche			
		(=) voucher e rimborso spese per case di cura e badanti anziani non autosufficienti			
		(=) rimborsi interessi pagati su mutuo casa, prestiti e finanziamenti			
		(=) spese sanitarie - polizza integrativa sanitari			
IN FAVORE DEL DIPENDENTE E DEI SUOI FAMILIARI A CARICO (art. 51 c. 2 TUIR)		(=) utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale			
		(=) spese assistenza disabili			
		(=) voucher per check up medici odontoiatrici			
		(=) rimborso abbonamenti trasporto pubblico			
		(=) buoni per beni e servizi offerti con finalità di formazione, cultura e ricreazione,			
		(=) abbonamenti televisivi, cinema, spettacoli, parchi divertimenti, teatro,			
		(=) abbonamenti a riviste			
		(=) buoni per viaggi vacanze			
IN FAVORE DEL DIPENDENTE (art. 100)		(=) abbonamenti palestra			
		(=) corsi di formazione, di lingue, salute, fotografie, ricreazione,....			
		(=) Versamenti integrativi al fondo pensione			
		(=) polizze assicurative dipendenti			
		anno 2023 -		fringe benefit = MASSIMO € 258,23	
IN FAVORE DEL DIPENDENTE 51 TUIR C3 ENTRO IL LIMITE DI EURO 258,23	ART.	(=) buoni di acquisto beni e servizi			
		(=) buoni spesa			
		(=) buoni carburante			
		(=) ricariche telefoniche			
		(=) buoni per acquisto libri			
		(=) buoni per acquisti elettronica			

BENOW

dal 1990 al 2023
F. Pagnoni, presidente

BENOW
Benetton Group S.p.A. - Via Mazzini 10 - 36100 Vicenza (VI) - Italia
Il pagatore, presidente
[Firma]