

Gli esempi

	L'ACCORDO AZIENDALE	EFFETTI SUL PREMIO
Il premio per ridurre le assenze	<p>Per ridurre le assenze, l'azienda mette a disposizione un plafond economico collettivo, da assegnare in misura variabile ai lavoratori in base ai risultati individuali di presenza. In seguito al monitoraggio annuale, la somma è suddivisa tra i soli lavoratori che abbiano totalizzato un numero di giorni di assenza entro il limite concordato, in misura inversamente proporzionale al numero di giorni di assenza</p>	<p>L'impostazione non è coerente con l'impianto della detassazione: il miglioramento da conseguire non è legato a una diminuzione in un arco temporale ma è agganciato a un valore fisso. Se l'accordo prevedesse un decremento percentuale in un certo lasso di tempo, la detassazione sarebbe applicabile: si potrebbero ritarare i parametri dell'accordo con misurazioni del miglioramento nel tempo</p>
Il premio legato al fatturato	<p>Il premio prevede erogazioni legate all'andamento del fatturato e dei pezzi prodotti, misurati di anno in anno: i due parametri incidono per il 50%. È stata creata anche una fascia di oscillazione, nella quale non sarà né diminuito né aumentato il premio. In caso si superasse la soglia minima, non sarà erogato alcun premio; in caso si superasse quella massima, è previsto un bonus incrementale che si somma al premio base</p>	<p>L'articolato dell'accordo è aderente alle disposizioni di legge e quindi i premi erogati sono suscettibili di accedere alla detassazione. Il pagamento del bonus infatti è ancorato all'incremento del fatturato e dei pezzi venduti dall'azienda. Inoltre, questo incremento tiene conto dell'andamento dei parametri individuati, misurandoli annualmente. È rispettato anche il requisito della variabilità del premio</p>
Il premio legato alle ore extra	<p>L'azienda vorrebbe introdurre un premio per incentivare la disponibilità dei lavoratori a effettuare ore di lavoro straordinario nelle giornate del sabato, con adesione volontaria. In sostanza, si vorrebbe creare un sistema di incentivi crescenti a seconda del numero di ore straordinarie prestate, nel rispetto dei limiti contrattuali e legali. L'obiettivo è quello di una maggiore efficienza e produttività</p>	<p>Lo schema non è utile per applicare la detassazione: l'innovazione consiste nel mero ricorso al lavoro straordinario. In materia di orario di lavoro, potrebbe rientrarvi un accordo che preveda lo svolgimento del rapporto in declinazione di "lavoro agile". In ogni caso, il raggiungimento dei parametri fissati deve risultare verificabile in modo oggettivo, con indicatori che ne evidenzino l'incremento nel tempo stabilito</p>