

VERBALE DI ACCORDO Premio di Risultato 2024

Trento, 8 luglio 2024

Trentino Digitale S.p.A. rappresentata da Shahin Kussai e Battistata Anna

assistita da

Confindustria Trento rappresentata da Marsonet Andrea

e

La R.S.U. di Trentino Digitale S.p.A. nelle persone di Francini Roberta, Plazzer Maurizio e Tonezzer Lorena

assistita dalla

Segreteria territoriale della UILM-UIL rappresentata da Moser Willy

si sono riuniti in presenza presso la sede di Trentino Digitale, a Trento in via Gilli, 2.

Premesso che:

- è intenzione della Società e delle Organizzazioni sindacali sostenere politiche aziendali di carattere incentivante per lo sviluppo dei risultati aziendali e per lo sviluppo più generale delle azioni di innovazione e ammodernamento del sistema pubblico trentino, attraverso l'ICT;
- nel quadro normativo attuale e nelle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E 2016 e n. 5/E 2018 si prevede che 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 siano soggetti ad un'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, comunque entro limiti di importo complessivo;
- lo stesso quadro normativo attuale prevede altresì che il Premio di Risultato in denaro possa essere sostituito, in tutto o in parte per scelta del lavoratore, con servizi di "welfare aziendale" (beni e/o servizi);
- Il Premio di Risultato annuale, oggetto del presente accordo – sarà erogato in presenza di una positività del Reddito Operativo al netto delle posizioni finanziarie.

LE PARTI HANNO CONVENUTO QUANTO SEGUE

1. Le premesse costituiscono parte integrante ed imprescindibile del presente accordo tanto da intendersi integralmente accettate e condivise da ambo le parti.
2. Il Premio di Risultato annuale è unico e collettivo ed è per sua natura totalmente variabile e non determinabile a priori in quanto riferito e misurato sugli obiettivi oggetto del presente accordo e rapportato alla percentuale degli indicatori previsti. In particolare la condizione di incrementalità

sarà realizzata quando il risultato di almeno un indicatore sarà migliorativo alla media dei risultati del precedente triennio o, per i nuovi indicatori, al valore più basso degli ultimi tre anni arrotondato per eccesso.

3. Le Parti convengono che il Premio di Risultato di cui al presente accordo, costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzato a conseguire un incremento di redditività ed efficienza per l'Azienda, ed è correlata ad incrementi di produttività innovazione ed efficienza organizzativa, possedendo quindi i relativi compensi le caratteristiche per l'applicazione della tassazione agevolata prevista dai commi 182 e ss della Legge n. 208/2015 come successivamente integrata e modificata. La tassazione agevolata spetta a tutti i lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale (**a Partire dal 2017 dipendenti con imponibile fiscale di importo non superiore, nell'anno precedente, ad euro 80.000,00 e del massimo importo detassabile per anno pari ad euro 3.000,00*).
4. Il valore del premio viene erogato al personale dipendente in organico nell'anno di riferimento; in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'esercizio viene riconosciuto il 75% dell'importo effettivamente raggiunto, rapportato ai ratei maturati nell'anno e sarà considerato il rateo maturato quando lavorata la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, il concetto di rateo sarà da applicare sia in fase di assunzione che di cessazione. Il Premio sarà quindi riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato che nell'anno avranno prestato servizio maturando i ratei secondo i criteri di cui sopra in proporzione al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del Premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine (senza riduzione del 75%). La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni sarà computata a mese intero. Ai lavoratori somministrati a tempo determinato verrà riconosciuto il Premio secondo le medesime condizioni previste per i lavoratori subordinati assunti a tempo determinato.
5. L'importo del premio avrà come riferimento il livello contrattuale nel quale il lavoratore risulta inquadrato alla data del 31 dicembre 2024, calcolato associando a ciascun indicatore una percentuale del peso dell'indicatore e la relativa percentuale di raggiungimento. La Società procederà a comunicare i risultati ottenuti e a procedere con il pagamento del premio con la prima mensilità utile dell'anno seguente, successiva all'Assemblea dei Soci di approvazione del bilancio di esercizio.
6. Per i contratti a part-time l'importo sarà definito proporzionalmente in base alla percentuale di part-time contrattualmente definita nel periodo di misurazione.
7. Il presente accordo definisce puntualmente il Premio di Risultato per l'anno 2024: gli indicatori di risultato, così come definiti dal documento denominato "Allegato 1" (che costituisce parte integrante del presente verbale di accordo), e l'importo di base massimo lordo del Premio di Risultato per ciascun livello previsto dal C.C.N.L. "Metalmeccanico e Industria" rispetta la condizione secondo cui il riconoscimento avverrà in modo proporzionale fino alla positività del Reddito Operativo al netto delle posizioni finanziarie, come riportato nella tabella che segue:

Livello CCNL	Importo base [€]
A1	2.216
B3	2.216
B2	2.087
B1	1.955
C3	1.852
C2	1.745

8. L'importo erogato a titolo di Premio di Risultato è omnicomprensivo in quanto tiene già conto nel suo ammontare di tutti gli istituti indiretti, differiti e quant'altro, ivi compreso il T.F.R., in sintonia con le leggi e gli accordi in vigore.
9. La possibilità di convertire il Premio di Risultato in welfare consente ai lavoratori di incrementare il valore netto del Premio di Risultato stesso in virtù del non assoggettamento a prelievo fiscale e contributivo. Il lavoratore, in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale, potrà scegliere di ricevere l'importo del Premio di Risultato, anziché in forma di erogazione monetaria, in servizi di Welfare mediante accreditamento della somma sulla piattaforma di gestione di detti servizi.
10. Le Parti, condivisa l'opportunità di dare applicazione al diritto di opzione previsto dall'art.1, comma 184, legge n. 208 del 28.12.2015 e succ.mod., si incontreranno, in occasione della disamina congiunta dei risultati a consuntivo, per prendere atto delle conseguenti determinazioni relative al Premio di Risultato dell'anno e per consentire l'effettiva esplicazione del diritto di opzione rispetto al "welfare aziendale" che, all'esito positivo dei confronti tecnici attivati, potranno avere applicazione. Tale diritto dovrà essere esercitato dai lavoratori, a valle dell'approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci, comunicando entro due settimane (dalla approvazione di cui sopra) l'opzione prescelta in merito alla trasformazione di quota parte/intero importo in welfare aziendale.
11. Considerata la condivisione dell'obiettivo di promuovere e diffondere tra i lavoratori le iniziative di welfare aziendale come strumento di valorizzazione e soddisfazione delle esigenze specifiche dei lavoratori da un lato, e di miglioramento della competitività aziendale dall'altro, le Parti concordano di sviluppare un meccanismo per ciascun lavoratore che opta per il welfare aziendale quale modalità di corresponsione del premio, attraverso un incremento dell'apporto aziendale aggiuntivo pari al 14,50% calcolato sull'ammontare del premio/quota di premio, di cui al punto 7), eventualmente convertito in welfare aziendale.
12. Le Parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato e la facoltà di esercizio del diritto di opzione sono subordinate al riscontro, da parte della direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente e di una precisa corrispondenza tra i contenuti dell'intesa e le interpretazioni emesse dall'Agenzia delle Entrate con particolare riferimento alla Risposta di interpello n. 456 del 2019.
13. All'avvicinarsi del termine del periodo utile per l'utilizzo dell'importo convertito in welfare (31 maggio 2026) viene ricordato ai colleghi di fruire dei residui. Sarà onere del dipendente tenere monitorato il proprio credito.
14. Gli istituti di incentivazione aziendale per i dipendenti sono complessivamente erogati in modo proporzionale fino alla positività del Reddito Operativo al netto delle posizioni finanziarie.

15. Le parti, con la sottoscrizione del presente verbale, attestano e confermano reciprocamente, senza alcuna riserva in merito, nessuna esclusa, e per ogni finalità di legge e contrattazione collettiva applicata, di avere puntualmente adempiuto ad ogni obbligo di informazione e/o consultazione e/o confronto e che il contratto stipulato manifesta e possiede i requisiti di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015, anche con precipuo riferimento alle caratteristiche e prerogative dei soggetti firmatari.

Le parti si danno altresì atto, inequivocabilmente, che l'intesa sottoscritta è conforme alle prescrizioni dettate dal Decreto 25 marzo 2016 promulgato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e dalla Legge n. 208/2015, art. 1, commi 182 – 189.

16. La Società provvederà al deposito telematico, entro i termini di legge, del presente accordo al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente.

17. Le Organizzazioni Sindacali Fiom-Cgil e Uilm-Uil chiederanno ai lavoratori non iscritti al Sindacato una quota associativa straordinaria di € 30,00 da trattenere sulla retribuzione, relativa al mese di erogazione del premio.

La Società a tal fine si impegna a comunicare, qualora possibile nel mese antecedente l'erogazione, un avviso con cui si informano i dipendenti della richiesta sindacale, trasmettendo un apposito modulo, da riconsegnare all'Azienda entro due settimane, mediante il quale dichiareranno l'accettazione o il rifiuto della richiesta. In caso di mancata riconsegnazione l'Azienda effettuerà la ritenuta sulla base del principio del silenzio-assenso.

Gli importi trattenuti saranno ripartiti in base alla percentuale di iscritti alla data odierna e versati dall'Azienda su conto corrente bancario che sarà comunicato da ognuna delle organizzazioni sindacali.

18. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2024 e avrà efficacia fino al 31 Dicembre 2024.

19. A valle della sottoscrizione verrà effettuato un momento informativo volto ad illustrare il dettaglio degli indicatori sui quali incidono direttamente i lavoratori e le relative modalità di effettuazione delle attività richieste. L'avvio di tale evento avverrà entro il mese di luglio 2024.

20. Periodicamente, indicativamente ogni due mesi, le parti si incontreranno per verificare l'andamento degli indicatori concordati.

Letto, approvato e sottoscritto.

TRENTINO DIGITALE S.p.A.

R.S.U.

CONFININDUSTRIA TRENTO

UILM-UIL

FIOM-CGIL

Prospetto Indicatori Premio di risultato 2024

INDICATORE	CRITERIO DI CALCOLO	PESO	TARGET
Tempo medio di lavorazione [1]	<p>↓ 0% = (risultati 2024 > Min) do 80% e 100% = (Min <= risultati 2024 > Max) 100% = (risultati 2024 <= Max)</p>	20%	Min = 73,05 Max = 62,18 [2]
% Incidenti Bloccanti [3]	<p>↓ 0% = (risultati 2024 > Min) do 80% e 100% = (Min <= risultati 2024 > Max) 100% = (risultati 2024 <= Max)</p>	20%	Min = 27,55% Max = 27,3% [4]
Miglioramento dei tempi dei processi aziendali (% Release, Change e Problem chiusi "on time") [5]	<p>↓ do 80% e 100% = (Min <= risultati 2024 > Max) 100% = (risultati 2024 => Max)</p>	20%	Min = 78,68% Max = 80,44% [6]
% Ticket di servizi applicativi con SLA (1+2+3) chiusi nel rispetto degli SLA	<p>↓ 0% = (risultati 2024 < Min) do 80% e 100% = (Min <= risultati 2024 > Max) 100% = (risultati 2024 => Max)</p>	30%	Min = 94,85% Max = 95,90% [7]
% Ticket di servizi infrastrutturali con SLA chiusi nel rispetto degli SLA	<p>↓ 0% = (risultati 2024 < Min) do 80% e 100% = (Min <= risultati 2024 > Max) 100% = (risultati 2024 => Max)</p>	35%	Min = 59,80% Max = 62,09% [8]
% richieste interne realizzate nei tempi richiesti (Demand/PdM --> DC)	<p>↓ do 80% e 100% = (Min <= risultati 2024 > Max) 0% = (risultati 2024 < Min) 100% = (risultati 2024 => Max)</p>	35%	Min = 72,25% Max = 73,38% [9]
Progettazione SW/Realizzazione --> DC			