

VERBALE DI ACCORDO

Premio di Risultato 2026

Trento, 29 luglio 2026

Trentino Digitale S.p.A. rappresentata da Shahin Kussai e Zavater Federico

assistita da

Confindustria Trento rappresentata da Marsonet Andrea

e

La R.S.U. di Trentino Digitale S.p.A. nelle persone di Marco Zancan, Tonezzer Lorena e Alessandra Toplicar

assistita dalla

Segreteria territoriale della UILM-UIL rappresentata da Stefano Picchetti **Segreteria territoriale della FIOM-CGIL** rappresentata da Caraba Aura

si sono riuniti in 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).

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 definito.

3. Le Parti convengono che il Premio di Risultato di cui al presente accordo, costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzata a conseguire un incremento di redditività ed efficienza per l'Azienda, ed è corredata 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 s.s. 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.
4. Il valore del premio viene erogato al personale dipendente in organico nell'anno di riferimento; in caso di cessazione (ad esclusione delle cessazioni per pensionamento o decesso) 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, per almeno sei mesi, 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, che nell'anno avranno prestato servizio, per almeno sei mesi, 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 la categoria contrattuale nella quale il lavoratore risulta inquadrato alla data del 31 dicembre 2026, calcolato associando a ciascun indicatore una percentuale del peso dell'indicatore e la relativa percentuale di raggiungimento. La Società procederà al 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 2026; gli indicatori di risultato sono definiti in "Allegato 1,2,3" (che costituiscono parte integrante del presente verbale di accordo), e l'importo di base massimo lordo teorico del Premio di Risultato (eventualmente maggiorato al raggiungimento delle soglie "over performance") per ciascun livello C.C.N.L. "Metalmeccanico e Industria" viene 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 onnicomprensivo in quanto tiene già conto nel suo ammontare di tutti istituti indiretti, differiti e quant'altro, ivi compreso il T.F.R., in sintonia con le leggi e gli accordi in vigore.
9. Al superamento del 100% del Premio di Risultato massimo lordo teorico (derivato quindi dalla somma dei pesi risultati dei singoli indici, sono previste due ulteriori soglie di risultato, cumulabili, legate al superamento di specifici livelli percentuali dell'indicatore totale PDR).

Soglie Target

Soglia 1 > 100% € 8.000

Soglia 2 > 103,00% € 8.000

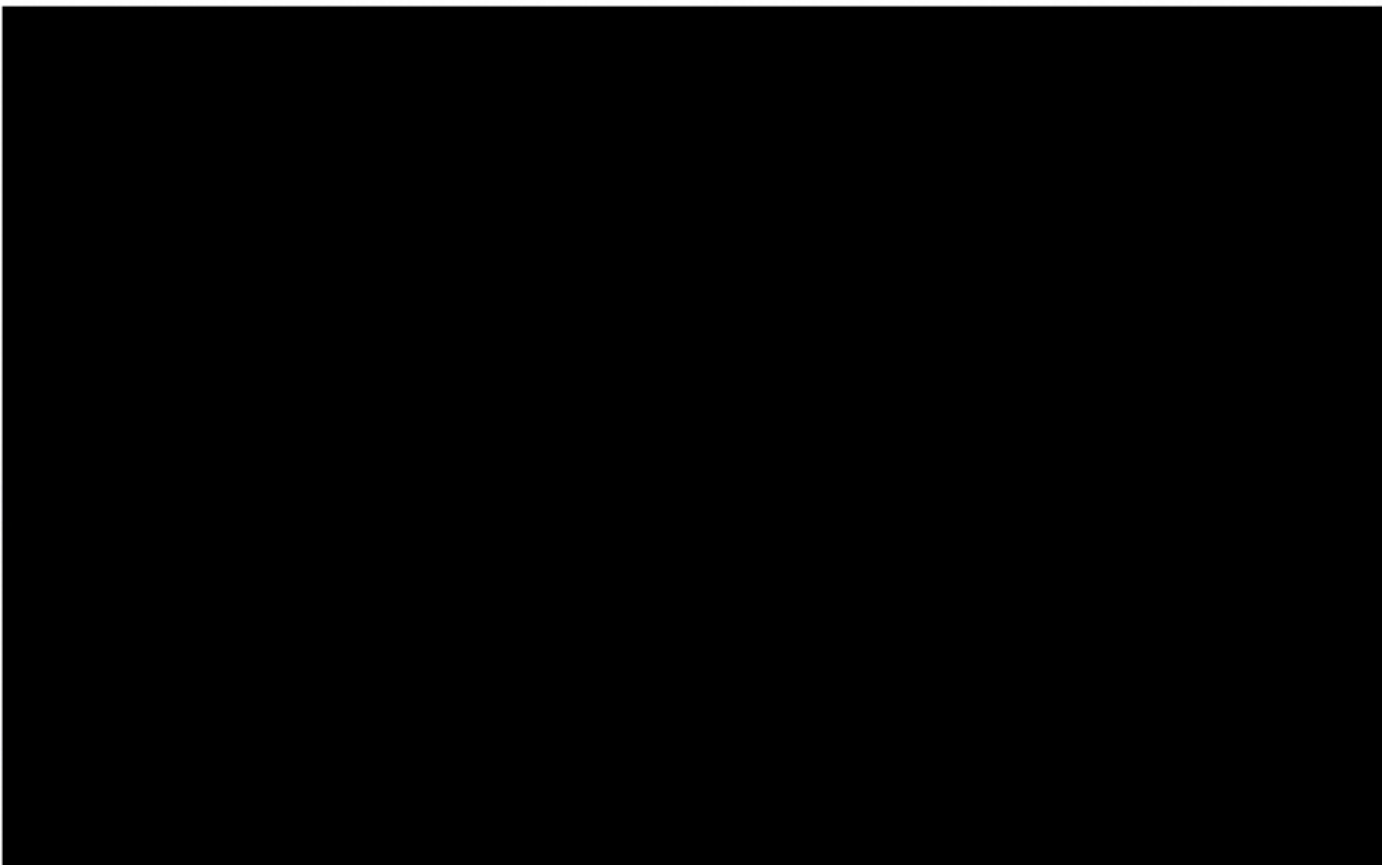
Totale soglie per over performance € 16.000

10. Il superamento della Soglia 1 (risultato superiore totale PDR del 100%) darà diritto a un importo aggiuntivo di € 8.000, mentre il raggiungimento della Soglia 2 (risultato superiore al 103,00%) darà diritto a un ulteriore importo di € 8.000, per un totale complessivo di €16.000 in aggiunta al Premio totale teorico, qualora entrambe le soglie vengano raggiunte. Si precisa che gli importi delle Soglie 1 e 2 verranno ripartiti secondo gli stessi criteri previsti al Punto 7.
11. 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.
12. 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 (dalla approvazione di cui sopra) l'opzione prescelta in merito alla trasformazione di quota parte/intero importo in welfare aziendale.
13. 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.
14. 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 risoluzione n. 456 del 2019.
15. All'avvicinarsi del termine del periodo utile per l'utilizzo dell'importo convertito in welfare (31 maggio 2028) viene ricordato ai colleghi di fruire dei residui. Sarà onere del dipendente tenere monitorato il proprio credito.
16. 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.

17. La Società provvederà al deposito telematico, entro i termini di legge, del presente accordo al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente.
18. 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, qualora possibile su quella 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 riconsegna 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.
19. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2026 e avrà efficacia fino al 31 dicembre 2026.
20. 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 2026.
21. Periodicamente, indicativamente ogni due mesi, le parti si incontreranno per verificare l'andamento degli indicatori concordati.

Letto, approvato e sottoscritto.



ALLEGATO 1

Proposta 2026

N.	Indicatore	Descrizione	Criterio di Calcolo 2026	Peso 2026	Target 2026
1	Percentuale (%) Incidenti Bloccanti	Monitora su servizi classificati strategici (Contract, FITRE, Personale SIR, AAC, Contabilità e PagoPA, Procedure di Open/Sign, KCEP, POND) dove agli utenti servizi che nell'anno solare precedente hanno totalizzato più di 300 Incidenti - riduzione degli incidenti alla data da BMC - gli incidenti bloccanti sono classificati come tali dalla tipologia di classificazione "incidenti generici bloccanti" - l'indicatore misura la percentuale del ter 3 (bloccanti) rispetto al ter 2 (generici)	$0\% = (\text{incidenti 2026} > \text{max})$ da $80\% \text{ a } 100\% = (\text{Min} < \text{incidenti 2026} > \text{Max})$ $100\% = (\text{incidenti 2026} < \text{Min})$	15%	Min = 16,39% Max = 9,01%
2	Percentuale (%) Ticket di servizi infrastrutturali con SLA chiusi nel rispetto degli SLA	Percentuale (%) Ticket di servizi infrastrutturali chiusi nel rispetto degli SLA, monitora sui servizi classificati nei seguenti ambiti: Tecnologico - COM Tecnologico - DC Tecnologico - DTM Tecnologico - DSP Tecnologico - TLC Telecomunicazioni estensione degli incidenti alla data L'indicatore misura la percentuale degli incidenti che non sono classificati come "Service Target Reached"	$0\% = (\text{incidenti 2026} < \text{Min})$ da $80\% \text{ a } 100\% = (\text{Min} > \text{incidenti 2026} < \text{Max})$ $100\% = (\text{incidenti 2026} > \text{Max})$	15%	Min = 74,95% Max = 77,74%
3	Miglioramento dei tempi dei processi aziendali (% Release, Change e Problem chiusi "on time")	Monitora su tutte le Change, Release ed i Problem open nell'anno solare di riferimento Misura la percentuale di Change, Release, Problem chiusi esattamente entro la Target Date	$0\% = (\text{incidenti 2026} < \text{Min})$ da $80\% \text{ a } 100\% = (\text{Min} > \text{incidenti 2026} < \text{Max})$ $100\% = (\text{incidenti 2026} > \text{Max})$	15%	Min = 80,80% Max = 82,77%
4	Costabilità industriale Time sheet mensili, in particolare della Produzione	L'obiettivo di compilazione del Time Sheet da parte di tutto il personale aziendale, va esso dipendente che presente in Azienda presso la Società. Per rendere più efficace l'analisi gestionale periodica, è opportuno quando scelte gestionali consentano, il time sheet del personale in particolare delle strutture di produzione deve essere compilato ogni mese entro e non oltre le scadenze stabilite dal calendario interno senza eccezioni (entro il 9° giorno del mese corrente vanno compilati i time sheet del mese precedente, entro il 10° del mese vanno approvate da parte dei responsabili le network) per strutture di produzione va inteso tutto il personale aziendale ad esclusione del personale afferente alla nuova Direzione amministrazione (servizi alle medesime strutture presenti all'1.1.2026 ed oggi confluiti nella nuova direzione) e il Direttore Generale. La validità di approvazione del 10 del mese è considerata tardiva, per cui lo sfoltimento di tale scadenza viene considerato quale target non raggiunto. Il valore dell'indicatore aziendale è calcolato considerando che il peso delle strutture di produzione è pari ad 1,375 mentre delle strutture non di produzione è pari a 0,25. Il valore annuo verrà calcolato come media del numero di strutture che hanno sfoltito la scadenza moltiplicato per tale fattore moltiplicativo (i dati vengono inviati dalla transazione SAP Z3CP1_T5 che raccoglie i valori inseriti entro le scadenze indicate per ciascun mese di riferimento). Poiché tale PCR vede l'applicazione di un nuovo approccio rispetto lo scorso anno, tale modalità di calcolo viene applicata dal mese di luglio 2026 in avanti.	$0\% = (\text{incidenti 2026} < \text{Min})$ da $80\% \text{ a } 100\% = (\text{Min} > \text{incidenti 2026} < \text{Max})$ $100\% = (\text{incidenti 2026} > \text{Max})$	10%	Min = 93,559% Max = 95% Il calcolo è effettuato quale media, di tutte le strutture aggregate, per il fattore di ponderazione, calcolato effettuando considerando il periodo luglio 2026 dicembre 2026
5	Rispetto requisiti conformità ACN (Conformità Servizi DC/Cloud)	Rispetto requisiti conformità ACN (Conformità Servizi DC/Cloud) L1 - Outage - Agreement - Radius (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - LAN & DataCenter TNC (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - VMware Backup (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - Neteer ACN (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - ADP (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - LAN & DataCenter TNC (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - TNDIGIT AD (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - Backup (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - DNS Internet (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - DNS Internet (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - Easofax x8 (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - Facility Datacenter TNC (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - Facility Datacenter TNC (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - Firewall (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - Internet Connection (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - IDS (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - LCMF (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - NAS Storage (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - NTP (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - SAN Storage (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - TIBCO (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - VMware ESX/OLive (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - VMware TNC (99,98 %) L1 - Outage - Agreement - IaaS AC1 (ex VMware CSP) (99 %) L1 - Outage - Agreement - IaaS AC2 (C/AAAS/AFSS) (99 %)	$0\% = (\text{incidenti 2026} < \text{Min})$ da $80\% \text{ a } 100\% = (\text{Min} > \text{incidenti 2026} < \text{Max})$ $100\% = (\text{incidenti 2026} > \text{Max})$	15%	Min = 99,9921% Max = 99,9969%
6	Rispetto delle azioni previste dal Piano Formativo	Questo indice di Efficacia e Partecipazione Formativa misura 3 dimensioni del Piano formativo 2026, l'investimento teorico e la pianificazione dell'attività in termini di sviluppo delle competenze: 1 - Totale Corsi assegnati > Rappresenta il numero totale di corsi che l'Azienda ha stabilito di far frequentare ai lavoratori 2 - Totale ore partecipate > È il numero di volte in cui i dipendenti si sono effettivamente presentati e hanno partecipato ai corsi assegnati. 3 - Totale Certificazioni ottenute > Il numero di test superati, certificati ottenuti / ottenuti o attestati di competenze effettivamente rilasciati a fine corso L'indicatore misura la qualità dei tempi spenti che partecipa a corsi più lunghi (più ore) e porta a casa l'attestato (certificazione) genera un valore più alto, contribuendo all'incremento l'indice del premio 1. Percentuale di partecipazione (Ore) 50% di peso del Premio* * Colonna % partecipazione ore corsi assegnati * Calcolo di calcolo: Si ottiene dividendo il valore della colonna totale ore partecipate contro per il valore di totale ore corsi assegnati * Esempio per il dipendente "A": 3 ore di presenza / 6 ore assegnate = 0,5 (ovvero il 50%) * Esempio per il dipendente "B": 30 ore di presenza / 32 ore assegnate = 0,9375 (ovvero il 93,75%) 2. Percentuale di superamento/ottenimento Certificazioni 50% di peso del Premio* * Colonna % superamento certificazione * Calcolo di calcolo: Si ottiene dividendo quante certificazioni raggiunte per la colonna certificazioni (tutte quelle presenti/assegnate) * Esempio per il dipendente "A": 4 certificazioni raggiunte / 8 previste = 0,5 (ovvero il 50%) * Eccezione: Nel caso del dipendente "B", non avendo previsto certificazioni o non essendoci dati, viene usata la dicitura "np" (Non Previsto / Non Previsto) e il calcolo non viene effettuato.	$0\% = (\text{incidenti 2026} < \text{Min})$ da $80\% \text{ a } 100\% = (\text{Min} > \text{incidenti 2026} < \text{Max})$ $100\% = (\text{incidenti 2026} > \text{Max})$	15%	Min Partecipazione = 80% Max Partecipazione = 92% *obbligo del test finale
7	Rispetto Requisiti conformità NIS 2	1. Gestione Vulnerability: Indice di Rispetto SLA di Remediation Questo indicatore misura la capacità e l'efficacia nel sanare le falle di sicurezza informatica. -> (Numero di vulnerabilità risolte entro i tempi di SLA) / (Numero totale di vulnerabilità rilevate nel periodo) X 100 SLA: Classifica entro 15 giorni per criticità "Critic" e 30 giorni per criticità "Alta". 2. Misure di sicurezza nel processo di approvvigionamento Il KPI misura il controllo della sicurezza lungo tutta la catena di fornitura (Supply Chain Security) -> Numero di Provider ICT stranieri contrattualizzati con classifiche NIS2 o certificati (ex ISO 27001) / (Totale nuovi fornitori ICT stranieri contrattualizzati nell'anno) X 100 3. Segnalazione incidenti di sicurezza La NIS2 richiede la capacità di notificare gli incidenti significativi alle autorità (CSIRT/ACN) entro fissate tempistiche definite (per criticità entro 24 ore, critica entro 72 ore). Il KPI misura l'efficacia del processo interno di Incident Response e l'allineamento con le tempistiche NIS2. -> (Incidenti "Significativi" segnalati a CSIRT/ACN entro i termini di legge) / (Totale incidenti "Significativi" urgenti) X 100 4. Formazione aziendale sulla Sicurezza La direttiva obbliga gli organi di vertice e il personale a seguire una formazione specifica sulla cybersecurity. Il KPI misura il livello di diffusione della cultura della sicurezza in azienda. -> (Dipendenti che hanno completato e superato i moduli di formazione cybersecurity) / (Totale popolazione aziendale target) X 100	$0\% = (\text{incidenti 2026} < \text{Min})$ da $80\% \text{ a } 100\% = (\text{Min} > \text{incidenti 2026} < \text{Max})$ $100\% = (\text{incidenti 2026} > \text{Max})$	15%	Min = 80% Max = 93,75% Risultato di somma dei quattro valori ponderati con il medesimo peso sui 3 indicatori dove indicatori 1 su osservazioni e monitoraggio. Solo l'eventuale valore superiore all'80% concorre al calcolo dell'"ore performance" > vedi Allegato 2 1 - 80 % delle vulnerabilità risolte nel rispetto dei tempi di SLA aziendali (questo parametro si intende valido solo al superamento della soglia 80% generando una ore performance qualora si generasse il non superamento > vedi Allegato 2) 2 - 100% dei nuovi contratti ICT "Cover" conformi ai requisiti minimi di sicurezza approvati, a decorrere da ottobre 2025 e comunque subordinato a completamento dei corsi formativi di legge di cui al punto 4 dell'indicatore 3 - 100% di conformità ai tempi di notifica previsti dalla legge per gli obblighi di notifica come specificati 4 - 90% del personale target formato entro il 31 dicembre 2026

ALLEGATO 2
SISTEMA DI CALCOLO INDICE NIS 2

Target	
Max	93,75%
Min	85,00%

IPOTESI VULNERABILITÀ SOPRA L'80% — MECCANISMO DI OVERTARGET

Ipotesi Overtarget: a Vulnerabilità = 80% o inferiore il bonus overtarget è zero; a Vulnerabilità = 100% il bonus overtarget raggiunge il peso pieno che la vulnerabilità aveva nello schema originario a 4 parametri (un quarto, 25 punti). Fra 80% e 100% il bonus cresce in proporzione lineare.

Peso bonus massimo (a Vulnerabilità = 100%)

25%

Vulnerabilità (V)	Contratti	Tempi di notifica	Formazione	e 3 parametri (milonus eccedenza ¹)	Risultato totale
80%	100%	100%	90%	93,75%	93,75% scenario 1
90%	100%	100%	90%	93,75%	93,75% scenario 1
100%	100%	100%	90%	93,75%	106,25% scenario 2
			90%	93,75%	118,75% scenario 3
Overtarget massii					118,75%
Eccedenza gener.					25,00%



ALLEGATO 3

Addendum per gli Indicatori ACN e NIS2

Le Parti convengono che la disciplina del presente articolo è definita nel rispetto dei criteri generali di determinazione del Premio di Risultato previsti dal presente accordo. In coerenza con tali criteri, ai fini della determinazione della premialità rilevano esclusivamente gli eventi o gli scostamenti direttamente ed oggettivamente imputabili al comportamento delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito delle rispettive responsabilità, competenze e della relativa sfera di controllo, con esclusione di quelli riconducibili a fattori estranei alla loro attività o alla loro possibilità di incidere sull'evento.

Le Parti convengono che gli indicatori relativi alla conformità ai requisiti ACN e NIS2 mantengano invariati gli obiettivi tecnici e le modalità di misurazione adottate dall'Azienda ai fini del monitoraggio delle performance e della conformità normativa. Le Parti si danno reciprocamente atto che tali indicatori sono definiti e misurati sulla base delle infrastrutture tecnologiche, dei sistemi e delle dotazioni aziendali esistenti alla data di sottoscrizione del presente accordo, conformi ai requisiti normativi applicabili e oggetto delle qualificazioni/certificazioni e delle verifiche periodiche previste, e che gli obiettivi sono pertanto calibrati sullo stato effettivo delle infrastrutture esistenti, senza presupporre dotazioni diverse o ulteriori.

Le Parti convengono che gli indicatori ACN e NIS2 ai fini del Premio di Risultato sono misurati sui valori Target (Min e Max) definiti nella tabella annuale degli indicatori, anche laddove superiori al valore minimo richiesto dalla normativa di conformità applicabile; il mero mantenimento della conformità al requisito normativo minimo o della certificazione non equivale, di per sé, al raggiungimento del valore Target ai fini del Premio, fermo restando quanto previsto dai capoversi successivi in tema di cause di esclusione e di riparametrazione pro-quota. Le Parti riconoscono che il raggiungimento della conformità ai requisiti ACN e NIS2 è altresì supportato dal Sistema di Gestione Integrato certificato dell'Azienda (Qualità / Sicurezza delle Informazioni), i cui esiti di audit e i cui piani di azione correttiva rilevano ai sensi della lettera d) del presente articolo.

Ai soli fini della determinazione del Premio di Risultato, l'incidenza dei predetti indicatori è determinata esclusivamente dalla quota di scostamento rispetto al valore obiettivo riconducibile a condotte, azioni od omissioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'esercizio delle attività rientranti nella rispettiva sfera di responsabilità e controllo, ivi compreso il rispetto delle procedure operative aziendali e degli obblighi di segnalazione di cui al presente articolo.

Si precisa che la pianificazione della manutenzione preventiva rientra nei processi tecnici aziendali ed è di competenza delle strutture tecniche competenti, in subordine alle direttive delle Direzioni Operative; di conseguenza, eventuali scostamenti riconducibili a carenze di pianificazione non sono imputabili ai dipendenti preposti. Resta fermo l'obbligo di questi ultimi di dare puntuale esecuzione alle attività di manutenzione preventiva pianificata, secondo quanto già previsto dalle procedure operative aziendali richiamate al comma precedente.

Non rilevano, ai fini della determinazione del Premio di Risultato, gli scostamenti derivanti, in tutto o in misura prevalente, da fattori estranei alla sfera di responsabilità delle lavoratrici e dei lavoratori, in via esclusiva, da fattori estranei alla sfera di responsabilità delle lavoratrici e dei lavoratori, tassativamente individuati come segue:

- a) eventi di forza maggiore;
- b) guasti o malfunzionamenti hardware o software improvvisi e non prevedibili, neppure alla luce della serie storica dei guasti, delle anomalie e degli interventi registrati nei sistemi aziendali di incident management e di manutenzione, e non preceduti da anomalie o alert la cui gestione o segnalazione rientrasse nelle procedure di competenza del personale;
- c) vulnerabilità dei prodotti utilizzati che risultino, cumulativamente, come segue:
 - a) non note né censite nei database pubblici di vulnerabilità alla data dell'evento
 - b) non identificabili mediante gli ordinari strumenti di scansione, analisi e monitoraggio adottati dall'Azienda e non rimediabili alla medesima data
 - c) che le misure correttive e gli aggiornamenti resi disponibili siano stati applicati secondo le procedure aziendali;
 - d) non conformità rilevate nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato certificato dell'Azienda, per la quota di scostamento riconducibile a un'azione correttiva già pianificata secondo le tempistiche previste dal sistema di gestione e non ancora scadute alla data dell'evento.

Qualora durante l'anno emergessero non conformità nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato certificato dell'Azienda (es. ISO 9001, ISO 27001, ecc.), la quota di scostamento del PDR causata da quella non conformità non sarà considerata imputabile ai lavoratori — a condizione che:

1. lo scostamento sia riconducibile a un'azione correttiva già pianificata secondo le procedure del sistema di gestione certificato (cioè non un intervento improvvisato, ma un'azione che segue l'iter formale previsto dal sistema);
2. le tempistiche previste per quell'azione correttiva non siano ancora scadute alla data dell'evento (cioè l'Azienda è ancora "in termini" per risolverla, non ha lasciato scadere la scadenza che si era data)

L'imputabilità dello scostamento è accertata mediante analisi tecnica oggettiva e documentabile, fondata sull'individuazione della risultanze del processo aziendale di gestione degli incidenti (incident management e analisi post-evento) e delle non conformità e supportata dalle evidenze tecniche disponibili.

Le risultanze dell'analisi tecnica sono illustrate dall'Azienda nell'ambito del confronto con la RSU, mettendo a disposizione la documentazione tecnica rilevante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza eventualmente applicabili; il confronto si conclude entro la data di erogazione del Premio di Risultato. In caso di concorso di cause, si procede alla determinazione in via percentuale delle rispettive quote di incidenza.

* Le esclusioni di cui ai capoversi precedenti operano a condizione che il personale abbia operato in conformità alle procedure e con la strumentazione in dotazione dell'Azienda.

Qualora, all'esito dell'analisi tecnica e del confronto con la RSU, non sia possibile accertare, con ragionevole certezza e sulla base di evidenze oggettive e documentabili, la imputabilità dello scostamento al comportamento delle lavoratrici e dei lavoratori, lo stesso non produce effetti ai fini della determinazione del Premio di Risultato, fermo restando il rispetto degli obblighi di segnalazione di cui al presente articolo.

Ai fini del calcolo dell'incidenza degli indicatori ACN e NIS2 sul Premio di Risultato è considerata esclusivamente la quota di non conformità imputabile al comportamento delle lavoratrici e dei lavoratori ai sensi del presente articolo, con esclusione di ogni diversa causa non rientrante nella loro sfera di responsabilità e controllo.

La riduzione dell'indicatore premiale è riparametrata in funzione della sola quota di scostamento imputabile al comportamento delle lavoratrici e dei lavoratori ai sensi del presente articolo. Conseguentemente, la riduzione del Premio di Risultato è determinata applicando all'eventuale scostamento dell'indicatore ACN o NIS2 un coefficiente corrispondente all'incidenza percentuale delle non conformità imputabili al personale, come determinata all'esito del procedimento di accertamento di cui al presente articolo, rispetto allo scostamento complessivamente rilevato. Qualora l'intero scostamento risulti riconducibile a cause non imputabili alle lavoratrici e ai lavoratori, nel rispetto degli obblighi di segnalazione di cui al presente articolo, l'indicatore si intende integralmente conseguito per la determinazione del Premio di Risultato.

