

## VERBALE DI ACCORDO

### Premio di Risultato 2020

Addì, 26 giugno 2020

**Trentino Digitale S.p.A.** rappresentata da Mauro Piffer

e

**La R.S.U. di Trentino Digitale S.p.A.** nelle persone di Sandini Laura, Zoeschg Matthias, Francini Roberta, Zanon Devid, ~~Ruffino Salvatore~~, Decarli Marcello

assistita dalla

**Segreteria territoriale della FIM-CISL** rappresentata da Luciano Remorini

**Segreteria territoriale della FIOM-CGIL** rappresentata da Aura Caraba

**Segreteria territoriale della UILM-UIL** rappresentata da Willy Moser

si sono riuniti in modalità telematica

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 una 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 venga sostituito, in tutto o in parte e per scelta del lavoratore, con servizi di "welfare aziendale" (beni e/o servizi);
- gli istituti di incentivazione aziendale per i dipendenti – tra cui il Premio di Risultato 2020, oggetto del presente accordo – sono complessivamente erogati per il 2020 in modo proporzionale fino alla 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 2020 è unico e collettivo ed è per sua natura totalmente variabile in quanto riferito e misurato sugli obiettivi oggetto del presente accordo e rapportato alla percentuale degli indicatori previsti nell'“Allegato 1”, il quale costituisce parte integrante del presente accordo. In particolare la condizione di incrementalità sarà realizzata allorquando i risultati di almeno un indicatore del 2020 sarà migliorativo rispetto al 2019.
3. Le Parti si danno atto che il Premio di Risultato, così come definito nel presente accordo, ricompresi i suoi allegati, presenta criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione così come identificati nel decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
4. Il valore del premio viene erogato al personale in forza al 1° gennaio 2020, in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'esercizio 2020 viene riconosciuto un raggiungimento del 75% dell'importo base sotto esposto, rapportato alle mensilità intere di presenza in servizio, nonché al personale assunto in corso d'anno rapportato alle mensilità intere di presenza in servizio.
5. L'importo del premio avrà come riferimento la categoria contrattuale nella quale il lavoratore risulta inquadrato alla data del 31 dicembre 2020, calcolato associando a ciascun indicatore una percentuale del peso dell'indicatore e una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo. 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. Gli indicatori di risultato sono definiti in “Allegato 1” al presente verbale di accordo, il quale costituisce parte integrante, e l'importo di base massimo lordo del Premio di Risultato per ciascuna categoria C.C.N.L., soddisfatta la condizione che il riconoscimento avverrà in modo proporzionale fino alla positività del Reddito Operativo al netto delle posizioni finanziarie, viene riportato nella tabella che segue:

Categoria CCNL	Importo base [€]
8Q	2.096
7	2.096
6	1.932
5S	1.800
5	1.687
4	1.580
3	1.518

8. L'importo erogato a titolo di Premio di Risultato non comporterà alcun riflesso durante la vigenza del presente accordo su maggiorazioni, istituti differiti e quant'altro, ivi compreso il T.F.R., in sintonia con le leggi e gli accordi in vigore.
9. Conformemente alle norme contrattuali, alle regolamentazioni aziendali e normative di riferimento, ove vigenti, l'importo in denaro potrà essere sostituito, a scelta del lavoratore, interamente o parzialmente, con servizi di "welfare aziendale" (beni e/o servizi).

La possibilità di sostituire 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.

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 e per prendere atto delle conseguenti determinazioni relative al Premio di Risultato 2020, per valutare congiuntamente le modalità di introduzione di specifici piani di "welfare aziendale" da proporre ai lavoratori con anticipo tale da consentire l'effettiva esplicazione del diritto di opzione che, all'esito positivo dei confronti tecnici attivati, potranno avere applicazione.

10. 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 10), eventualmente convertito in welfare aziendale.
11. 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.
12. Gli istituti di incentivazione aziendale per i dipendenti sono complessivamente erogati per il 2020 in modo proporzionale fino alla positività del Reddito Operativo al netto delle posizioni finanziarie.
13. 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,

14. La Società provvederà al deposito telematico, entro i termini di legge, del presente accordo al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente.
15. Le Organizzazioni Sindacali Fim Cisl, Fiom Cgil e Uilm Uil chiedono ai lavoratori non iscritti al Sindacato una quota associativa straordinaria di € 30,00 da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di erogazione del premio.
- L'Azienda a tal fine si impegna a comunicare, nel mese antecedente l'erogazione, un avviso con cui si informano i dipendenti della richiesta sindacale, trasmettendo un apposito modulo da riconsegnare all'Azienda in tempi consoni mediante il quale dichiareranno l'accettazione o il rifiuto della richiesta.
- In caso di mancanza 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 due organizzazioni sindacali.
16. Le parti, nel caso di eventuali azioni di revise budget conseguenti alla emergenza sanitaria e alla complessiva discontinuità che l'intera società nazionale e internazionale sta vivendo, si danno impegno reciproco a rivedere i target economici presenti negli indicatori.
17. Le parti si impegnano altresì, per il 2021, di definire il Premio di Risultato fin dalla approvazione del budget 2021, disponendo così di maggiore tempo per incontrarsi e di definire compiutamente indicatori coerenti con gli obiettivi strategici della Società nell'ambito di un nuovo modello proposto dalla stessa, orientati al cambiamento, che perseguono la reale trasformazione digitale.

Letto, approvato e sottoscritto.

TRENTINO DIGITALE S.p.A.



R.S.U.



FIM-CISL

UILM-UIL

FIOM-CGIL



## Indicatori Premio di Risultato 2020

Indicatore	Peso	Criterio di calcolo	Target
<b>Redditività</b> Miglioramento del valore della produzione [Totale valore della produzione]	25	0% = risultato 2020 < cons.2019 da 70% a 90% in proporzione tra risultato cons.2019 e cons.2019 +6% da 90% a 100% in proporzione tra cons.2019 + 6% e budget 2020 100% = risultato 2020 >= budget 2020	Cons.2019 = 50.357.187 Target = budget 2020 (54.634.899 €)
<b>Qualità</b> Numero reclami [Totale numero reclami]	25	0% = risultato > min. da 0% a 100% in proporzione tra risultato min. e max. 100% = risultato <= Max.	Min. = risultato 2019 (61 reclami) Max. = 55 reclami
<b>Efficienza</b> Service Level Agreements (SLA) [% di SLA raggiunti]	25	0% = risultato < min. da 80% a 100% in proporzione tra risultato min. e max.	Min. = risultato 2019 (97%) Max. = (99,5%)
<b>Efficienza</b> Miglioramento dei tempi dei processi aziendali [% di Release, Change e Problem chiusi "on time"]	25	0% = risultato < min. da 80% a 100% in proporzione tra risultato min. e max. 100% = risultato > max.	Min. = risultato 2019 (52,33%) Max. = 54%