



VERBALE DI ACCORDO Premio di Risultato 2022

Addì, 8 giugno 2022

Trentino Digitale S.p.A. rappresentata da Shahin Kussai e Carrescia Carlo

assistita da

Confindustria Trento rappresentata da Andrea Marsonet

e

La R.S.U. di Trentino Digitale S.p.A. nelle persone di Sandini Laura, Zanella Fausto, Francini Roberta, Zanoni Devid, Ruffino Salvatore, Francomanno Giulio

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 Marcello Decarli

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 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);
- gli istituti di incentivazione aziendale per i dipendenti – tra cui il Premio di Risultato annuale, oggetto del presente accordo – sono complessivamente erogati 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 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 allorché i risultati di almeno un indicatore sarà migliorativo rispetto all'anno precedente ovvero alla media dei risultati del precedente triennio.
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 corredata ad incrementi di produttività innovazione ed efficienza organizzativa, possedendo quindi i relativi compensi le caratteristiche per l'applicazione della tassazione agevolata, mediante imposta sostitutiva del 10% di cui agli articoli 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 purché non abbia percepito premi detassati di valore già superiore al 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 un raggiungimento del 75% dell'importo base sotto esposto, 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 la categoria contrattuale nella quale il lavoratore risulta inquadrato alla data del 31 dicembre 2022, 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. Il presente accordo definisce puntualmente il Premio di Risultato per l'anno 2022; 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 ciascun livello 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:

Livello CCNL	Importo base [€]
A1	2.096
B3	2.096
B2	1.932
B1	1.800
C3	1.687
C2	1.580
D2	1.518

8. L'importo erogato a titolo di Premio di Risultato è omnicomprensivo 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. 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. 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 e per prendere atto delle conseguenti determinazioni relative al Premio di Risultato dell'anno, 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. 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.
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 risoluzione n. 456 del 2019.
13. Qualora al termine del periodo utile per l'utilizzo dell'importo convertito in welfare, cioè il 31 maggio del 2023, sia presente un residuo non utilizzato, tale valore, previa deduzione dell'incremento del 14,5%, verrà liquidato in forma monetaria con tassazione agevolata con le spettanze di giugno 2023.
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 Fim-Cisl, 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 in tempi consoni 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.

18. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2022 e avrà efficacia fino al 31 Dicembre 2022. Per l'anno 2023, sulla base dei dati relativi alle assenze per malattia del 2022, le Parti valuteranno la possibilità di inserimento di un meccanismo a somma zero, basato sulle assenze per malattia.

Letto, approvato e sottoscritto.

TRENTINO DIGITALE S.p.A.

R.S.U.

CONEINDUSTRIA TRENTO

FIM CISL

UILM-UIL

FIOM-CGIL

Allegato 1

Indicatori Premio di Risultato 2022

Indicatore	Peso	Criterio di calcolo	Riferimenti
Redditività Miglioramento del valore della produzione [Totale valore della produzione]	20	0% = risultato 2022 < Consuntivo 2021 in proporzione da 80% a 90% se risultato 2022 compreso tra Cons.2021 e 55,7milioni in proporzione da 90% a 100% se risultato 2022 compreso tra 55,7milioni e budget 2022 100% = risultato 2022 >= budget 2022	Consuntivo 2021 = 55.519.094 Target = budget 2022 (55.889.538 €)
Qualità Numero reclami [Totale numero reclami]	20	0% = risultato > Min. da 80% a 100% in proporzione tra risultato Min. e Max. 100% = risultato <= Max.	Min. = media ris. reclami 2019 (61), 2020 (37) e 2021 (32) = 43,33 [44] Max. = 32 reclami (ris. 2021)
Efficienza Service Level Agreements (SLA) [% media Incident e Availability]	10	0% = risultato SLA Incident < Min. da 80% a 100% in proporzione tra risultato Min. e Max.	Min. = media ris. SLA Incident 2019 (94,67%), 2020 (95,40%) e 2021 (96,12%) = 95,39% Max. = 97,00%
Efficienza Miglioramento dei tempi dei processi aziendali [% di Release, Change e Problem chiusi "on time"]	10	0% = risultato SLA Availability < Min. da 80% a 100% in proporzione tra risultato Min. e Max.	Min. = ris. SLA Availability 2019 (99,54%), 2020 (99,79%) e 2021 (99,80%) = 99,71% Max. = 99,90%
Qualità Riscontri positivi delle principali attività svolte [% riscontro positivo per risoluzione/tempi ricavato dalle survey]	20	0% = risultato < Min. da 80% a 100% in proporzione tra risultato Min. e Max. 100% = risultato > Max.	Min. = media ris. 2019 (52,33%), 2020 (82,55%) e 2021 (76,19%) = 70,35% Max. = 76,19% (ris. 2021)
	10	0% = risultato < Min. da 80% a 100% in proporzione tra risultato Min. e Max. 100% = risultato > Max.	Min. = media ris. risoluzione 2019 (95,0%), 2020 (95,3%) e 2021 (94,5%) = 94,93% Max. = 95,2%
	10	0% = risultato < Min. da 80% a 100% in proporzione tra risultato Min. e Max. 100% = risultato > Max.	Min. = media ris. tempi 2019 (95,6%), 2020 (96,5%) e 2021 (97%) = 96,37% Max. = 97%