

# VERBALE DI ACCORDO

## Premio di Risultato ottobre-dicembre 2019

Addì, 30 ottobre 2019

**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, Zanoni 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 presso la sede della Trentino Digitale S.p.A., in via G. Gilli, 2 in Trento

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;
- per l'anno 2019 l'istituto del Premio di Risultato viene misurato nel periodo 1° ottobre – 31 dicembre 2019 con valorizzazione economica corrispondente alla annualità;
- la scelta di considerare l'ultimo trimestre quale periodo di misurazione del Premio è dovuta all'articolata e complessa situazione che la Società ha dovuto affrontare nella prima parte dell'anno, anche a valle della fusione per incorporazione avvenuta il 1° dicembre 2018, che ha visto l'intervento di nuove sigle di rappresentanza sindacale, il rinnovo della RSU,

nonché il cambio di governance della Società stessa. Non ultima, questa in stretta conseguenza della fusione citata, la mancanza di riferimenti e limiti per la definizione degli importi complessivi da destinare alla retribuzione incentivante ivi compreso il Premio di Risultato in applicazione delle direttive della Giunta provinciale (n. 2018 del 1° dicembre 2017 e ss.mm.); tali riferimenti sono pervenuti recentemente, da parte del Dipartimento competente in materia di personale della Provincia autonoma di Trento, e vanno in continuità con quanto stabilito per il 2018;

- gli istituti di incentivazione aziendale per i dipendenti – tra cui il Premio di Risultato ottobre-dicembre 2019, oggetto del presente accordo – sono complessivamente erogati per il 2019 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 ottobre-dicembre 2019 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 per il periodo ottobre–dicembre 2019 saranno migliorativi rispetto alla media trimestrale dei primi tre trimestri precedenti ovvero della media del periodo gennaio-settembre 2019.  
  
Per due indicatori, quello di redditività denominato “valore della produzione” e quello di qualità denominato “reclami”, la condizione di incrementalità sarà realizzata allorquando i risultati per il periodo ottobre–dicembre 2019 saranno migliorativi rispetto alla metà del valore del consuntivo del primo semestre 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° ottobre 2019, in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo 1° ottobre – 31 dicembre 2019 viene riconosciuto un raggiungimento del 80% dell'importo base sotto esposto.
5. L'importo del premio avrà come riferimento la categoria contrattuale nella quale il lavoratore risulta inquadrato alla data del 31 dicembre 2019, 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 relativa alla positività del Reddito Operativo annuale 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. Le Parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato è subordinato 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.
10. 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.
11. La Società provvederà al deposito telematico, entro i termini di legge, del presente accordo al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente.
12. Le parti si impegnano a fissare gli indicatori per il Premio di Risultato 2020, anche qualora gli importi non fossero disponibili, entro e non oltre il 29 febbraio 2020.

13. Le Organizzazioni Sindacali FIM, FIOM e UILM 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.

La Società 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 alla Società in tempi consoni mediante il quale dichiareranno l'accettazione o il rifiuto della richiesta.

In caso di mancanza riconsegna la Società 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 dalla Società su conto corrente bancario che sarà comunicato da ognuna delle tre organizzazioni sindacali.

Letto, approvato e sottoscritto.

TRENTINO DIGITALE S.p.A.

R.S.U. /

FIM-CISL

UILM-UIL

FIOM-CGIL

## Allegato 1 - Indicatori Premio di Risultato ottobre-dicembre 2019

Indicatore	Peso	Criterio di calcolo	Target
<b>Redditività</b> Miglioramento del valore della produzione [Totale valore della produzione]	40	0% = risultato ultimo trimestre 2019 < target - 2,5% 90% = risultato ultimo trimestre 2019 tra target - 2,5% e target 100% = risultato ultimo trimestre 2019 >= target Rif. ultimo trimestre 2019 versus primo semestre 2019 / 2	Target = [consuntivo 06.2019 (k€ 24.865) + 2,5%] / 2
<b>Qualità</b> Numero reclami [Totale numero reclami]	20	0% = risultato > min. da 0% a 100% in proporzione tra risultato min. e max. 100% = risultato <= Max. Rif. ultimo trimestre 2019 versus gen-set 2019 / 3	Min. = risultato gen-giu 2019 / 2 (18 reclami) Max. = 15 reclami
<b>Efficienza</b> Service Level Agreements (SLA) [% di SLA raggiunti]	20	0% = risultato < min. da 80% a 100% in proporzione tra risultato min. e max. Rif. ultimo trimestre 2019 versus gen-set 2019	Min. = risultato gen-set 2019 (97,04%) Max. = (98,50%)
<b>Efficienza</b> Miglioramento dei tempi dei processi aziendali [% di Release, Change e Problem chiusi "on time"]	20	0% = risultato < min. da 80% a 100% in proporzione tra risultato min. e max. 100% = risultato > max. Rif. ultimo trimestre 2019 versus gen-set 2019	Min. = risultato gen-set 2019 (49,25%) Max. = (49,50%)



## Dettaglio indicatori Premio di Risultato ottobre-dicembre 2019

Indicatore	Indicatori numerici di riferimento
<b>Redditività</b> Miglioramento del valore della produzione [Totale valore della produzione]	La contabilità analitica relativa al 2019 ha portato alla elaborazione di un "Rendiconto gestionale" datato giugno 2019 che evidenzia un valore a consuntivo di giugno, ultimo dato disponibile, del valore di k€ 24.865. Tale valore, aumentato del 2,5% (k€ 25.486), è stato posto quale target per raggiungere il 100% dell'indicatore.
<b>Qualità</b> Numero reclami	Il numero dei reclami riscontrati nel corso dei primi 2 trimestri del 2019 è pari a 36, per una media trimestrale di 18. Il target per raggiungere il 100% dell'indicatore è stato posto a 15 reclami.
<b>Efficienza</b> Service Level Agreements (SLA) [% di SLA raggiunti]	Il sistema aziendale utilizzato per tener traccia del raggiungimento dei livelli di servizio (SLA) è il BMC. La percentuale di chiusura "on time" di Release, Change e Problem dei primi nove mesi del 2019 è stata del 97,04%. Il target per raggiungere il 100% dell'indicatore è stato posto al 98,50%.
<b>Efficienza</b> Miglioramento dei tempi dei processi aziendali [% di Release, Change e Problem chiusi "on time"]	Il sistema aziendale di monitoraggio alimentato da BMC è utilizzato per tener traccia di Release, Change e Problem è BMC. La percentuale di chiusura "on time" di Release, Change e Problem dei primi nove mesi del 2019 è stata del 49,25%. Il target per raggiungere il 100% dell'indicatore è stato posto al 49,50%.

Nota: per gli indicatori relativi all'"efficienza", in fase di consuntivazione, non verranno considerati i "record" relativi ai servizi di telecomunicazioni.

