

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO 2022- 2024
OBIETTIVI 2023 – ASTEA SPA - CCNL ELETTRICI

In data 11 maggio 2023

Tra

Astea Spa rappresentata da Fabio Marchetti in qualità di Amministratore Delegato e Legale Rappresentante dell'azienda, Massimiliano Riderelli Belli, in qualità di Direttore Generale, Rosa Evangelista, Responsabile Risorse Umane, assistita dal Dott. Paolo Ferretti, Consulente del Lavoro

E

la RSU dell'Azienda, rappresentativa di tutte le sedi e dei settori aziendali inquadrati con contratto per i lavoratori addetti al settore elettrico Vanni Brizi, Marco Staffolani

Filctem Cgil rappresentata da Luciano Natali, Francesco Fattori

Flaei Cisl rappresentata da Dalverio Dafne, Cristina Capomagi

Uiltec Uil rappresentata da Alan Castelli, Marco Staffolani

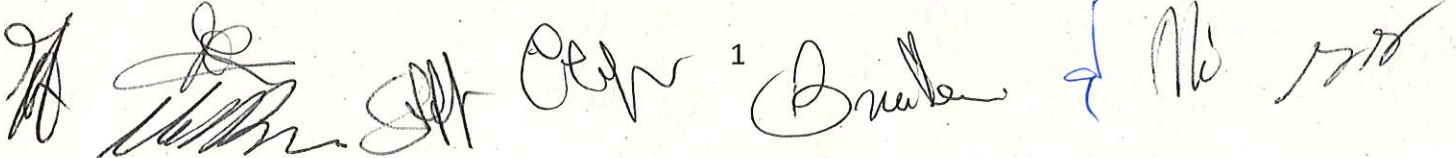
si è tenuto l'incontro per la definizione degli obiettivi 2023 richiamati nell'"ACCORDO DI PROGRAMMA 2022-2024" del 3 dicembre 2021 ferme restando tutte le altre condizioni pattuite nello stesso tra le parti.

Premesso che:

- l'accordo di programma del 3 dicembre 2021 definisce la struttura del premio per il triennio 2022-2024;
- a fronte della richiesta di un incremento di premialità da parte sindacale, l'azienda ha proposto di sperimentare l'inserimento di KPI selezionati dal documento direzionale, basato sugli indicatori su cui l'Autorità misura la "performance" del comparto delle multiutility;
- in aggiunta ai KPI individuati e proposti dal comitato tecnico in rappresentanza dell'andamento dei vari settori aziendali, pertanto, l'azienda proporrà i KPI selezionati dal documento direzionale secondo un criterio di priorità dato dalla necessità di stimolare azioni di miglioramento nelle prassi e nei comportamenti che hanno un impatto diretto sull'andamento delle variabili che lo compongono, oltre a favorire processi di miglioramento, innovazione e digitalizzazione o automatizzazione che abbiano impatto diretto sui risultati conseguibili.
- è stabilito il vincolo dei risultati di bilancio quale conditio sine qua non ai fini dell'erogazione del premio;
- è stabilita una cadenza annuale di individuazione degli obiettivi relativi a ciascun parametro condiviso - pur nell'ambito di vigenza dei tre anni dell'accordo - per adattare di volta in volta gli indicatori alle serie storiche e recepire tutte le azioni di miglioramento per perfezionare il meccanismo di funzionamento del premio.

Tenuto conto che:

- nell'art.10. – Clausola di Rinvio dell'accordo di programma del triennio 2022-2024 sopra richiamato è stabilito che in fase di attuazione delle linee programmatiche dello stesso "si farà riferimento alle modalità previste nell'accordo sindacale del 04/07/2019"
- in virtù di quanto sopra, condizione di accesso al premio è che l'utile aziendale risultante dal bilancio consolidato sia maggiore, per ciascun anno, del costo del montante da erogare a titolo di premio di risultato.
- Il premio è composto di due parti e per la Parte a) di premio di cui all'art. 4.1 dell'accordo di programma sopra richiamato e legato ai KPI tradizionalmente individuati dal comitato tecnico, è previsto che:
 - o una quota parte di premio variabile incentivante sia legata alla partecipazione attiva dei dipendenti - o gruppi di essi - ai miglioramenti quantitativi e qualitativi dei processi aziendali nei vari settori aziendali;
 - o una quota parte di premio sia collegata ai comportamenti e azioni individuali in termini di diffusione della cultura della sicurezza in azienda e di applicazione delle procedure nei luoghi di lavoro a tutti i livelli dell'organizzazione;
 - o che l'indicatore di assiduità al lavoro diventi una sorta di correttore degli altri risultati;mentre la Parte b) di premio è legato ad un obiettivo definito dalla Direzione;



- il presente accordo si applica a tutti i lavoratori dipendenti di Astea Spa inquadrati nel CCNL addetti al settore elettrico così come individuati e alle condizioni stabilite nel paragrafo "Beneficiari e Modalità di Maturazione ed Erogazione del Premio" dell'accordo sottoscritto in data 4 luglio 2019, riportato al successivo specifico paragrafo con l'aggiornamento dei periodi di riferimento.

Tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue:

- le premesse e le considerazioni di cui sopra formano parte integrante e sostanziale del presente contratto aziendale;
- con la sottoscrizione del presente accordo le parti definiscono gli obiettivi relativi al periodo 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023
- gli obiettivi sono individuati e legati al premio nel rispetto della struttura definita con l'accordo di programma firmato in data 3 dicembre 2021, escluso ogni tacito rinnovo, in cui si stabiliva che ciascun indicatore di settore ed i relativi valori target sarebbero stati, di anno in anno, rivisti o sostituiti in funzione degli andamenti degli anni precedenti con dei reali e prioritari obiettivi di miglioramento.

Definito quanto sopra e richiamando quanto stabilito nell'accordo di programma del 3 dicembre 2021, si definiscono di seguito gli indicatori ed i valori target di riferimento da raggiungere nel corso dell'anno 2023.

Il Premio di Risultato (P.d.R.)

Durata

L'accordo di programma del 3 dicembre 2021 definisce le linee programmatiche per il triennio in corso con decorrenza 1 gennaio 2022 e validità fino al 31 dicembre 2024, escluso ogni tacito rinnovo.

Il premio di risultato (P.d.R.) relativo al 2023 è riferito al periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023.

Definizione di Obiettivi, Criteri, Parametri di misurazione

Obiettivo comune delle parti nel definire un premio di risultato è quello di trovare forme di incentivazione del personale che concorrano ad incrementare la produttività, aumentare la redditività, migliorare la qualità dei servizi gestiti e l'efficienza operativa dei vari settori, oltre che supportare l'innovazione dei processi aziendali, sia in termini di infrastrutture e tecnologie che in termini organizzativi; non in ultimo, migliorare il benessere organizzativo complessivo dell'azienda.

Nell'accordo di programma del 3 dicembre 2021, all'art. 3 è poi stabilito che il PDR si componga di due parti:

Premio Variabile Teorico - Parte a): tiene conto dei KPI individuati e proposti dal Comitato Tecnico, sono oggetto di confronto in sede sindacale e conservano la stessa struttura del premio relativa al triennio 2019-2021;

Coerentemente a quanto dichiarato precedentemente, il premio da erogarsi individualmente, per l'anno 2023 sarà determinato dalla combinazione di diversi indicatori, armonizzando parametri collettivi e parametri individuali come sotto specificato nella **Tabella 1**.

Descrizione degli indicatori e i relativi pesi Parte a)

INDICATORI qualitativi, quantitativi, di innovazione e di sicurezza per l'anno 2023:

il **70%** del premio sarà assegnato a ciascuno in funzione degli indicatori quali-quantitativi del settore più rappresentativo di Astea;

il **15%** di premio aggiuntivo si otterrà al raggiungimento di un obiettivo quali-quantitativo del livello di servizio verso il cliente;

il **15%** di premio aggiuntivo si otterrà al miglioramento del livello di sensibilizzazione e diffusione delle procedure, prassi e più in generale diffusione della cultura della sicurezza in azienda.

La sommatoria delle risultanze dei tre indicatori si applica a tutto il personale dipendente inquadrato nel CCNL Elettrici così come individuati e alle condizioni stabilite nel paragrafo "Beneficiari e Modalità di Maturazione

ed Erogazione del Premio" dell'accordo sottoscritto in data 4 luglio 2019 riportato al successivo specifico paragrafo con l'aggiornamento dei periodi di riferimento.

Tabella 1 – OBIETTIVI 2023

ASTEA SPA - ccnl Elettrici	Risultato 2022	OBIETTIVO 2023	% premio parziale
Servizio Idrico Integrato, Gas e Teleriscaldamento			
a) % "odi" gestiti con la WFA (Work Flow Automation) dalla squadra operativa dell'acquedotto (dal monitoraggio sono escluse le attività di Pronto Intervento)	0	30%	40%
b) <i>Lcar</i> = Lunghezza reale espressa in metri delle condotte di carico rinnovate dal " 01 Gennaio al 31 Dicembre dell'anno di riferimento" su tutto il territorio gestito.	287	1.300	30%
Servizio commerciale			
c) Contratti intestati a defunti al 31/12/2023	1135	<900	15%
Indicatore sicurezza:			
Indicatore di frequenza	16,68	15,01	7,5%
Indicatore di gravità	0,27	0,24	7,5%

* IF=Indice di frequenza: n° infortuni x 1.000.000 / n° ore lavorate

**IG= Indice di gravità: n° giorni totali infortuni x 1.000 / n° ore lavorate

Gli indicatori IF*=Indice di Frequenza e IG**=Indice di Gravità hanno la finalità di sensibilizzare il personale ed i preposti alla promozione della Sicurezza quale valore identitario e culturale dell'Azienda adottando comportamenti responsabili e "sicuri" per sé e per gli altri a tutti i livelli dell'organizzazione.

INDICATORE DI ASSIDUITA' AL LAVORO

L'indicatore individuale di assiduità al lavoro funzionerà da correttore dei risultati conseguiti.

Tabella 2

GG di assenza individuale	% di premio erogabile
Entro 5 gg	100%
Da 6 a 10 gg	95%
Da 11 a 15 gg	85%
Da 16 a 25 gg	75%
> 25 gg	65%

Nelle assenze non sono conteggiate:

- le ferie, i permessi ex festività e i permessi aziendali
- i permessi sindacali a qualunque titolo (Rsu, direttivi, Rls, Cral)
- assemblea
- sciopero
- riposi e permessi compensativi
- maternità obbligatoria e allattamento e congedo paternità obbligatorio

- congedo parentale per lutto e assistenza ospedaliera - legge 53/2000 (3 gg)
- i primi 18 giorni di L. 104
- donazioni sangue e plasma derivati
- tre giorni di infortunio in un anno

- tre giorni di malattia in un anno
- ricoveri ospedalieri
- permessi per cariche pubbliche elettive e non di nomina (tipo assemblee di consigli comunali e regionali)
- assenze per CIGO
- eventuali concessioni Astea Spa

Valore nominale del Premio Variabile Teorico – Parte a)

a seconda della fascia di appartenenza, il Premio Variabile Teorico lordo pro-capite di riferimento continuerà a seguire la seguente Tabella 3:

fasce	PDR teorico lordo pro-capite
Q	1.470,00
A	1.310,00
B	1.200,00
C	1.000,00

Gli importi comprendono ed assorbono gli incrementi destinati a produttività a livello aziendale di cui al verbale di accordo sull'incremento retributivo previsto dal CCNL del 25/01/2017, dal CCNL 09/10/2019, dal 18/07/2022 e successivi rinnovi regolanti la stessa materia o materie analoghe.

I valori del premio variabile teorico indicati in tabella 3 saranno maggiorati del 20% in caso di contemporaneo raggiungimento di tutti gli obiettivi indicati in tabella 1. Ovviamente il premio così determinato subirà le decurtazioni di cui alla tabella 2.

Diversamente il valore individuale del premio varierà in relazione alla percentuale raggiunta per ciascun indicatore.

Montante complessivo lordo del premio – Parte a)

Come indicato nell'accordo di programma del 3 dicembre 2021, per il "Premio parte a)", la definizione del montante annuale per il triennio 2022-2024, è dato – di anno in anno - dal prodotto del numero dei dipendenti aventi diritto al premio per il premio teorico distribuito per le singole fasce, come storicamente definito nei precedenti accordi del triennio 2019-2021 e riportato in Tabella 3, fermo restando il massimale del montante a lordi € 120.000,00 annui da riproporzionare di anno in anno in base alle variazioni numeriche del personale dipendente occupato (in entrata e anche in uscita), fermo restando il valore individuale della tabella 3.

Qualora a seguito dell'erogazione del premio ai "beneficiari" individuati - così come stabilito nel successivo paragrafo "Beneficiari e Modalità di Maturazione ed Erogazione del Premio" - rimanga un residuo rispetto alla quota di montante lordo complessivamente messo a disposizione per Astea spa, pari a 120.000,00 Euro (comprensivo dell'incremento da destinare a produttività a livello aziendale di cui al verbale di accordo sull'incremento retributivo previsto dal CCNL 25/01/2017, dal CCNL 09/10/2019, 18/07/2022 e successivi rinnovi regolanti la stessa materia o materie analoghe), si valuterà la redistribuzione di tale residuo.

La redistribuzione sarà riconosciuta a livello individuale ai soli tempi indeterminati che abbiano conseguito un risultato per "assiduità al lavoro" pari al 100%.

Per effetto di tale redistribuzione, in ogni caso il premio individuale erogabile non potrà superare i limiti della soglia fiscale ai fini della detassazione.

Se da tali operazioni rimanesse un eventuale ulteriore residuo, lo stesso sarà redistribuito a quanti sono nella fascia di assenteismo del 95%, ferma la condizione individuale dei limiti della soglia fiscale ai fini della detassazione e così via.

Premio Variabile Teorico – Parte b): tiene conto dell'individuazione dei KPI da parte della Direzione Aziendale nell'ambito del documento direzionale e contiene i KPI dell'Autorità.

Tenuto conto:

In considerazione dei meccanismi di erogazione e delle modalità di determinazione del premio, lo stesso sarà erogato ai lavoratori dipendenti a tempo determinato se e solo se ancora in forza al momento di erogazione del premio e se a quella data avranno maturato un'anzianità consecutiva di lavoro di almeno 12 mesi. L'erogazione avverrà in modalità pro-rata rispetto alla reale permanenza con effettiva prestazione di servizio in azienda nell'anno di competenza. Come data di inizio rapporto ai fini del computo dell'anzianità aziendale si terrà in considerazione la data di inserimento in azienda a tempo determinato e non la eventuale data di trasformazione a tempo indeterminato che potrebbe esserne conseguita.

Incidenza del premio su altri istituti

Resta espressamente inteso tra le parti che, ai sensi dell'art. 2120 cc, così come modificato dall'art. 1 Legge n. 297/1982, le somme erogate a titolo di premio di risultato non entrano a far parte della base di calcolo del T.F.R..

Allo stesso modo, per la particolare natura di questa erogazione, non si terrà conto della stessa ai fini del trattamento economico di ferie, festività, indennità malattia e infortuni, maternità e ogni altro istituto indiretto e differito.

Detassazione

Nel ritenere il presente accordo conforme a quanto previsto dalla normativa in vigore, le parti stabiliscono che si applicheranno (fatta salva l'espressa rinuncia del dipendente) le agevolazioni in materia di detassazione nel rispetto delle condizioni stabilite dalla legge in quanto ricosciuto quale "premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è effettivamente legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188 della legge n. 208/2015 e successivo DM del 25 marzo 2016, oltre a quanto stabilito nelle circolari n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29/03/2018 dell'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che è successivamente intervenuta su quanto disposto dal DM 25 marzo 2016 in tema di agevolazioni fiscali di cui all'art. 1, commi 182, 189, 190 della legge 208/2015.

Le parti si danno atto che, qualora prevalessero interpretazioni diverse delle norme relative alla detassazione o qualora l'Agenzia delle Entrate od altro organo deputato dovesse recuperare le somme detassate all'azienda in quanto sostituto d'imposta, i dipendenti dovranno restituire tali somme all'azienda stessa anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel frattempo intervenuta.

Tenuto conto dei chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate con la Circolare n. 5/E del 29.03.2018 – punto 4.2 - le parti concordano che, esclusivamente ai fini della detassazione dell'intero importo del premio, si debbano prendere in considerazione alternativamente, come obiettivi di riferimento, quelli indicati analiticamente in Tabella 1 e in tabella 4.

Pertanto, fatta salva l'espressa rinuncia del dipendente, si procederà ad applicare la tassazione agevolata sull'intero premio "Premio Parte a) + Premio Parte b)" in ogni caso in cui almeno uno degli obiettivi elencati (a prescindere che appartenga alla lista degli obiettivi proposti dal comitato o che sia invece stato proposto dalla direzione) abbia avuto un miglioramento nel periodo di riferimento annuale (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023) rispetto ai valori dello stesso parametro registrati nel periodo precedente (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2022).

Verifiche

Anche alla luce dei recenti impatti del Coronavirus sulle attività e sugli obiettivi aziendali, le parti convengono di verificare in sede congiunta la funzionalità e la rispondenza degli indicatori rispetto all'obiettivo di riconoscere erogazioni variabili premianti a fronte di positivi e redditizi risultati aziendali ottenuti attraverso l'incremento della produttività, efficienza, qualità, innovazione.

Clausola di Salvaguardia

Fermo restando che la durata del contratto aziendale è triennale, le parti concordano di inserire la clausola di salvaguardia operante in caso di significative variazioni delle misurazioni degli indicatori tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio o sul costo aziendale del premio. E'

- della disponibilità dei dati;
- della possibilità di monitoraggio e oggettività di misurazione;
- della facilità di estrazione degli stessi attraverso i gestionali informatici disponibili in azienda, i quali saranno comunque oggetto di confronto in sede sindacale

si definisce il seguente OBIETTIVO:

al 31 dicembre 2023 dovrà verificarsi che almeno 3 dei 6 sotto-obiettivi indicati nella **tabella 4** che segue devono soddisfare il target indicato:

Tabella 4

		2022	Obiettivo 2023
1	Indicatore MC1	99,373%	99,374%
2	Indicatore MC2	98,027%	98,028%
3	Percentuale minima di preavvisi entro 24 ore per la disdetta dell'appuntamento concordato da parte del gestore	37,50%	40% o nessuna disdetta
4	Tempo di preventivazione per allacciamento fognario con sopralluogo entro 20 giorni lavorativi	88,00%	90,00%
5	Percentuale di risposte entro 15 giorni lavorativi a richieste scritte di informazioni (destinatari: utenti del servizio idrico integrato)	91,81%	92,00%
6	Percentuale di risposte entro 20 giorni lavorativi a reclami scritti (destinatari: utenti del servizio idrico integrato)	88,85%	90,00%

Valore nominale del Premio Variabile Teorico – Parte b)

Il premio di cui all'art. 3 – Parte b dell'accordo di programma per il triennio 2022-2024 è il seguente:

€ 100,00 lordi annui pro capite, non riparametrato per livelli, a condizione che vengano soddisfatte le condizioni sopra richiamate (raggiungimento al 31 dicembre 2023 del 100% di almeno 3 su 6 sotto-obiettivi).

Beneficiari e Modalità di Maturazione ed Erogazione del Premio

L'art. 7 dell'accordo di programma del 3 dicembre 2021 definisce che "per quanto attiene il *Premio parte a)* ed il nuovo aggiuntivo *Premio parte b)*, i destinatari sono quelli individuati nell'accordo già citato del 04/07/2019 che qui si ripropone aggiornando i relativi periodi di riferimento.

Il premio di risultato matura dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno e verrà erogato, di norma al personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato nel CCNL Elettrici di Astea Spa unitamente alla retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo (es. il premio erogabile di competenza dell'anno 2023 verrà retribuito a seguito della verifica degli indicatori di bilancio, di settore e individuali con la busta paga di luglio 2024 e così via di anno in anno).

Il premio verrà pagato a tutti i lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato con qualifica di quadro, impiegato o operaio del CCNL elettrici che siano in forza al momento dell'erogazione del premio e che abbiano maturato - a quella data - almeno un anno di anzianità aziendale consecutiva. L'erogazione avverrà in misura pro-rata rispetto alla reale permanenza con effettiva prestazione di servizio in azienda nell'anno di competenza.

Al personale dipendente a tempo indeterminato dimissionario, eventualmente uscente prima dell'erogazione del premio, non verrà riconosciuto alcun premio. Al solo personale a tempo indeterminato *dimissionario per pensionamento* uscente prima dell'erogazione del premio - che abbia maturato almeno dodici mesi di permanenza in azienda - lo stesso verrà erogato con apposito cedolino al momento dell'erogazione prevista per tutti gli altri dipendenti ed in forma pro-rata in relazione ai mesi di permanenza nell'anno di competenza.

Per i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro part time l'importo del P.d.R. si riproporzionerà automaticamente in relazione alla percentuale di part-time normalmente prestata.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

pertanto stabilito sin d'ora che le parti si incontreranno entro il mese di Giugno di ciascun anno per la verifica degli obiettivi ai fini dell'erogazione del PDR.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti hanno voluto anche prevenire l'insorgere di ogni possibile contenzioso in riferimento ad erogazioni premiali relative agli anni pregressi.

Welfare

Coerentemente a quanto stabilito nell'accordo di programma del 3 dicembre 2021, per ciascun anno del triennio 2022-2024, al fine di incentivare l'utilizzo del welfare da parte dei dipendenti, divenendo esso stesso un indicatore del benessere organizzativo per la specifica natura dei beni e dei servizi a cui dà accesso e che concorrono a migliorare il bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro oltre che salvaguardare la salute psico-fisica dei dipendenti, viene stabilito un incremento del valore del premio erogabile in caso di scelta di destinazione di tutto o di una quota di premio attraverso la seguente formula:

- Al dipendente che ha fatto la scelta in favore del welfare (50% o 100%) viene riconosciuta una maggiorazione del 10 % del valore del credito welfare (Es: credito welfare di € 500,00 + maggiorazione credito welfare del 10% = totale credito welfare € 550,00).

A titolo di esempio:

Es: credito welfare di € 500,00 + maggiorazione credito welfare del 10% = totale credito welfare € 550,00

Caso a): utilizzo in welfare di complessivi € 510,00; i restanti € 40,00 potranno essere riconosciuti soltanto ed esclusivamente in forma di welfare e mai oggetto di monetizzazione.

Caso b): utilizzo in welfare di complessivi € 470,00; i restanti € 30 non utilizzati in forma di welfare continueranno ad essere corrisposti in busta paga e assoggettati a contributi e tasse piene; gli ulteriori restanti € 50,00 di maggiorazione non saranno riconosciuti in alcun modo (né in welfare, né in monetizzazione).

Si precisa che tra le forme di welfare rientra anche la previdenza complementare.

L'opzione welfare continuerà ad essere opzionabile per scelta del singolo dipendente. Tale possibilità, concordemente a quanto stabilito all'art. 1 della Legge 208/2015 e ribadito dalla Circolare n. 28/E dell'Agenzia delle Entrate, sarà opzionabile da tutti i lavoratori dipendenti di cui al comma 186 della stessa legge entro il 16 luglio di ciascun anno.

L'azienda comunicherà ai dipendenti le modalità e la misura delle opzioni esercitabili, attraverso un apposito modulo in cui sarà possibile chiedere la sostituzione del P.d.R. nella misura del 50% o del 100% (come da Allegato 1).

L'impiego delle risorse destinate a welfare da ciascun dipendente sarà effettuabile attraverso la piattaforma informatica già in uso in azienda.

Resteranno esclusi dalla possibilità di opzione i dipendenti a cui non è applicabile il regime di tassazione agevolata prevista dalla L. 208/2015.

In caso di mancata conversione in servizi di welfare del P.d.R. individuale, quest'ultimo sarà assoggettato ad imposte e contributi come per legge.

In caso di opzione al 50%, la restante quota di P.d.R. sarà liquidata con la retribuzione del mese di luglio e assoggettata a tasse e contributi come per legge.

A seguito di esercizio dell'opzione welfare, nel caso che vengano riscontrati eventuali residui non spesi attraverso la piattaforma alla data del 7 dicembre di ciascun anno, gli stessi saranno corrisposti in denaro nel cedolino dello stesso mese con l'applicazione degli oneri fiscali e contributivi **pieni** previsti dalla legge, fatta salva la richiesta del lavoratore dipendente di destinare tale residuo alla previdenza complementare. Questa ulteriore scelta sarà possibile attraverso manifesta definizione del dipendente tramite email, in risposta alla comunicazione che l'azienda di norma invia come promemoria ai propri collaboratori a fine novembre.

Resta fermo che gli importi del premio di risultato sostituiti in welfare per scelta del dipendente non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative sopra richiamate, reddito imponibile e non hanno riflessi diretti o indiretti su alcuno istituto legale o contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

Decorrenza e Durata



Come già precedentemente richiamato, il presente verbale costituisce integrazione all'accordo di programma del 3 dicembre 2021 per la definizione degli specifici obiettivi del 2023.

L'accordo di programma del 3 dicembre 2021, infatti - laddove non espressamente modificato - fa riferimento agli aspetti metodologici e normativi definiti nell'accordo del 4 luglio 2019. Pertanto, nel presente accordo di definizione degli obiettivi relativi all'anno 2023 si stabilisce anche che le parti si incontreranno per verificare l'aderenza dello stesso al quadro normativo di riferimento, alle eventuali diverse disposizioni ministeriali e dei rispettivi enti in tema di detassazione, ai cambiamenti di scenario, di mercato e di settore.

Per tutto quanto non specificato nel presente verbale, dunque, si rimanda all'accordo di programma del 3 dicembre 2021 che qui viene integralmente richiamato.

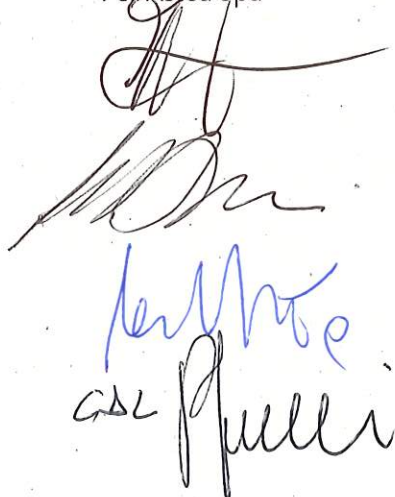
Deposito ed Efficacia

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, commi 182 e 189 legge 208/2015, copia del presente accordo e dell'autodichiarazione di conformità del contratto ad opera del legale rappresentante verrà effettuato entro i 30 gg dalla sottoscrizione dello stesso con modalità telematiche.

Oltre che all'ITL, lo stesso sarà depositato presso l'Inps e l'Inail ai sensi della legge 402/1996.

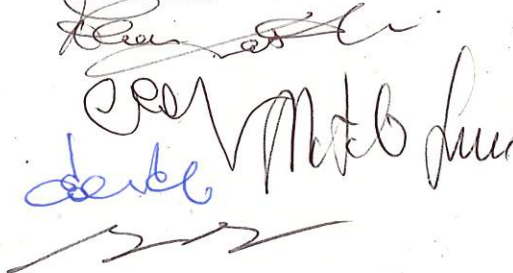
Letto, firmato e sottoscritto

Per Astea Spa



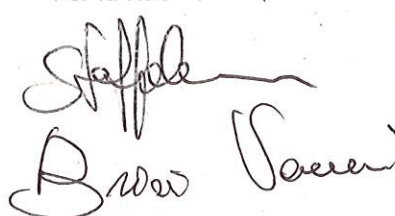
Handwritten signatures for Astea Spa, including a signature in blue ink and the printed name "ast Pulli" below it.

Per le OO.SS.



Handwritten signatures for the OO.SS. (Unions), including a signature in blue ink and another in black ink.

Per la RSU



Handwritten signatures for the RSU (Shareholders' Representative Body), including a signature in blue ink and another in black ink.

Allegato 1

MODULO PER LE PRESTAZIONI DI WELFARE AZIENDALE
Da restituire entro il _____

Il sottoscritto
Nato a
In data.....
Codice Fiscale.....
Dipendente della Società.....

Chiede la conversione del P.d.R 2023 in welfare nella misura del:

- 100% ☐
- 50% ☐

Data.....

Firma del richiedente.....

