

ACCORDO WELFARE E PREMIO PRODUTTIVITA' AZIENDALE

Accordo tra

TEF Società Consortile a Responsabilità Limitata rappresentata da Maria Lucia Pilutti, Direttore Generale e Procuratore della Società

e

- le OO.SS.:
 - o FISASCAT CISL Regionale Territorio di Udine, nella persona di Fabiano D'Elia
 - o FILCAMS CGIL Provincia di Udine, nella persona di Massimo Calfo
 - o FILCAMS CGIL Provincia di Pordenone, nella persona di Marika Balo
- le RSA:
 - o FISASCAT CISL Udine Daniela Morgante
 - o FILCAMS CGIL Udine Mauro Petracca
 - o FILCAMS CGIL Pordenone Teodoro Palma

per sottoscrivere il presente accordo relativo al Welfare e al Premio produttività aziendale ai sensi dell'art.51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n.81.

Premesso che

- l'art. 1 c.182 della Legge 208/2015 e successive modificazioni hanno reintrodotto in modo permanente le misure fiscali volte ad agevolare le retribuzioni premiali;
- la circolare AdE n. 28/E del 15.06.2016 e la Circolare AdE n.5/E del 29.03.2018 hanno fornito indicazioni operative per la corretta applicazione della tassazione agevolata per i premi di risultato;
- le Parti individuano nella contrattazione collettiva aziendale lo strumento per perseguire la crescita della competitività dell'Azienda attraverso il recupero della produttività e l'introduzione di nuove forme di organizzazione efficiente del lavoro economicamente incentivate da premi di risultato;
- è intenzione delle Parti, tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali, sottoscrivere un accordo che regolamenti i profili retributivi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività e che permetta ai lavoratori in possesso di specifici requisiti reddituali di poter accedere al regime della detassazione;
- l'Azienda applica il CCNL Terziario Confcommercio siglato 31.10.2024 tra CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS UIL

si conviene quanto segue:

Le premesse fanno integralmente parte del presente accordo.

Welfare Aziendale

La società riconosce ai lavoratori, quale strumento di welfare per **l'anno 2025**, Flexible Benefits per un valore pari a **Euro 269,00**, da richiedere sulla piattaforma messa a disposizione dell'azienda, nel rispetto della normativa fiscale, entro il mese di dicembre dell'anno di competenza.

Produttività aziendale

Il sistema incentivante è definito su criteri di valutazione che operano su due livelli.

1. raggiungimento dell'obiettivo operativo di sistema aziendale afferente alla strategia definita dal socio CCIAA di Pordenone-Udine;
2. valutazione di specifici requisiti attitudinali dei singoli lavoratori tenuto conto del ruolo e dell'inquadramento degli stessi e individuando *soft skills* relativamente alla dimensione cognitiva, alla dimensione sociale, alla dimensione gestionale, alla dimensione realizzativa e alla dimensione

personale, così come rappresentate nell'Allegato 1 "schede *soft skill* e di valutazione", parte integrante del presente accordo.

Le componenti 1) e 2) pesano il 50% ciascuna.

Il peso raggiunto applicando le componenti 1) e 2) è riproporzionato alla percentuale di effettiva presenza così definita:

- TPE annuale ("Tempo Pieno Equivalente definito in sede di benchmarking Unioncamere per 40 ore settimanali) = 1760 ore/anno
- TPE Unioncamere proporzionato a 38 ore settimanali di TEF S.c.r.l. = 1672 ore/anno
- alle 1672 ore/anno è tolto convenzionalmente il 5% per assenze extra ferie ecc.
- le ore lavorabili/anno in TEF S.c.r.l. sono pari a 1.588,4.

La percentuale di presenza effettiva è data dal confronto tra le ore lavorate e quelle lavorabili.
Se le ore lavorate sono maggiori/uguali a quelle lavorabili, la percentuale di presenza effettiva è 100.
Se le ore lavorate sono inferiori a quelle lavorabili, si considera la percentuale di effettiva presenza.

È individuato convenzionalmente il parametro per proporzionare il premio al livello di inquadramento, come si evince dall'Allegato 2: "esempio di determinazione del premio incentivante":

- o per il quadro il parametro è 1,5
- o per il 1° livello il parametro è 1,4
- o per il 2° livello il parametro è 1,3
- o per il 3° livello il parametro è 1,2
- o per il 3°-4° livello il parametro è 1

Per l'anno 2025 l'importo base lordo messo a disposizione è pari a euro 60.000,00, importo erogabile nel 2026 dopo attenta verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L'ammontare del premio è proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo assegnato, che deve essere raggiunto almeno al 60% affinché il premio di risultato venga corrisposto.

Il premio di risultato è corrisposto in forma di *una tantum* senza alcun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto contrattuale o legale ed è escluso dalla retribuzione normale e non costituisce base di calcolo per il computo del TFR.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il sistema premiante persegue obiettivi di efficienza, produttività, qualità e competitività dell'Azienda.

Il premio di risultato per le caratteristiche espresse gode del particolare regime fiscale di detassazione.

A tal fine il presente Accordo verrà depositato, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto stesso alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, in modalità telematica come da art. 14 del Decreto Legislativo 151/2015.

Fatto, letto e sottoscritto

Udine, 28/11/2025

TEF S.c.r.l. Maria Lucia Pilutti _____

Fisascat-Cisl Fabiano D'Elia _____
Regionale Terr. Udine

Filcams-Cgil Udine	Massimo Caifo	_____
-----------------------	---------------	-------

Filcams-Cgil Pordenone	Marika Baio	_____
---------------------------	-------------	-------

Fisascat-Cisl Udine	Daniela Morgante	_____
---------------------	------------------	-------

Filcams-Cgil Udine	Mauro Petracca	_____
-----------------------	----------------	-------

Filcams-Cgil Pordenone	Teodoro Palma	_____
---------------------------	---------------	-------