

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO 2025- 2027
OBIETTIVI 2026 – DISTRIBUZIONE ELETTRICA ADRIATICA SPA - CCNL ELETTRICI

In data 8 giugno 2026

Tra

Distribuzione Elettrica Adriatica Spa (d'ora in poi DEA SPA) rappresentata da Antonio Osimani in qualità di Amministratore Delegato e Legale Rappresentante dell'azienda, Massimiliano Riderelli Belli, in qualità di Direttore Generale,

E

la RSU rappresentativa delle sedi di Osimo e Recanati i cui lavoratori sono inquadrati con contratto per i lavoratori addetti al settore elettrico: Michele Cognigni, Giacomo Lorenzetti

Filctem Cgil rappresentata da Francesco Fattori, Andrea Coppari, Luca Cutri, Mario Manfrin,

Flaei Cisl rappresentata da Sandro Pierini, Valeria Raimondi, Dafne Dalverio, ~~MASSIMILIANO RIDERELLI BELLI~~, Mario Bianchi,

Uiltec Uil rappresentata da Manuel Broglia, Pamela Tani, Massimo Ghirardi

si è tenuto l'incontro per la definizione degli obiettivi dell'anno 2026 in relazione a quanto stabilito nel contratto integrativo aziendale per il triennio 2025-2027 sottoscritto in data 13 giugno 2025 da applicare a tutti i dipendenti di tutte le sedi di DEA SPA inquadrati nel CCNL Elettrici.

Premesso che:

- Il contratto integrativo per il triennio 2025-2027 ripropone la struttura del premio definita nell'**ACCORDO DI PROGRAMMA** del 3 dicembre 2021, in cui sono previsti indicatori proposti dal comitato tecnico in relazione ai quali è stabilito il montante del premio di risultato scaturente dalla distribuzione dei dipendenti per fasce (Q A B C) e indicatori proposti dalla Direzione scelti direttamente tra gli indicatori utilizzati dall'Autorità per misurare e confrontare le performance di settore, ovvero indicatori che hanno impatto diretto sull'andamento degli indicatori stabiliti dall'Autorità, in relazione ai quali viene definita una ulteriore quota di premio;
- 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 ciascuno indicatore 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:

nel contratto integrativo aziendale per il triennio 2025-2027 è stabilito che il meccanismo di erogazione del premio sia basato sui seguenti principi:

- condizione di accesso al premio è che l'utile aziendale risultante dal bilancio sia maggiore, per ciascun anno, del costo del montante da erogare a titolo di premio di risultato. Su tale condizione economica di accesso all'erogazione del premio si specifica che laddove l'utile di esercizio sia inferiore al costo del montante complessivo del premio (parte a) e parte b)), sarà comunque riconosciuto un premio in misura proporzionale all'utile conseguito, fino a concorrenza del valore dello stesso, fermo restando il rispetto dei criteri di riparto definiti per fasce e indicatori.
- Il premio è composto di due parti:
 1. 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:
 - 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;
 - 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;
 - che l'indicatore di assiduità al lavoro operi come correttore degli altri risultati;

2. mentre la Parte b) di premio di cui all'art. 4.2 dell'accordo di programma sopra richiamato è legato ad obiettivi definiti dalla Direzione;

Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori dipendenti di DEA Spa inquadrati nel CCNL addetti al settore elettrico così come individuati e alle condizioni stabilite nel successivo paragrafo "Beneficiari e Modalità di Maturazione ed Erogazione del Premio".

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 2026 – 31 dicembre 2026
- gli obiettivi sono individuati e legati al premio nel rispetto di quanto definito nel contratto integrativo aziendale di premio di risultato per il triennio 2025-2027, 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, si specificano di seguito gli indicatori ed i valori target di riferimento da raggiungere nel corso dell'anno 2026.

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

Durata

Il premio di risultato (PDR) per l'anno 2026 avrà decorrenza 1 gennaio 2026 e validità fino al 31 gennaio 2026, escluso ogni tacito rinnovo.

Definizione di Indicatori, Criteri e Parametri di Misurazione, Obiettivi

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.

In linea con quanto stabilito nel contratto integrativo aziendale 2025-2027 il premio di risultato (d'ora in poi PDR) si compone 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 stabilito per il triennio 2025-2027 nel sopra citato contratto Integrativo. Coerentemente a quanto dichiarato precedentemente, il premio da erogarsi individualmente, per l'anno 2026 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 2026:

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

il **30%** 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 successivo paragrafo "Beneficiari e Modalità di Maturazione ed Erogazione del Premio".

[Area con firme e iniziali in blu]

Tabella 1 – OBIETTIVI 2026

DEA SPA - ccnl Elettrici	Risultato 1gen2025- 31dic2025	OBIETTIVO 1gen2026- 31dic2026	% premio parziale
Servizio Elettrico			
Ct = il numero di cabine elettriche secondarie nelle quali sono stati installati dispositivi per la rilevazione dei guasti, la motorizzazione degli IMS* e/o la gestione degli stessi tramite SCADA remoto, nei comuni di Osimo, Recanati, Sanremo, Polverigi, Magliano di Tenna, Offida, Ortona e San Vito Chietino dal 01 Gennaio al 31 Dicembre dell'anno di riferimento.	23	25	70%
Indicatore sicurezza			
Numero di controlli in campo effettuati (lavori propri e di terzi) rispetto a t-1 perimetro: Osimo, Recanati, Sanremo, Polverigi, Magliano di Tenna, Offida, Ortona e San Vito Chietino	76	78	30%

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	70%

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 (solo se non coincidente con la maternità obbligatoria)
- 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
- congedo per matrimonio o unione civile prevista dalla legge ex art. 32 punto 5 del CCNL;
- eventuali concessioni DEA 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:

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 CCNL 18/07/2022, dal CCNL 11/02/2025 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. 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

Comè indicato nell'Accordo di Programma del 3 dicembre 2021 e confermato nel contratto integrativo di Premio di Risultato per il triennio 2025-2027, per il "Premio parte a)", la definizione del montante per ciascun singolo anno nel triennio 2025-2027, è dato dal prodotto del numero dei dipendenti di ciascuna fascia in Tabella 3 aventi diritto alla data del 1° gennaio 2025 per il premio teorico stabilito per singola fascia in Tabella 3, pari a Euro 98.800,00, da aggiornare di anno in anno in base alle variazioni numeriche del personale dipendente occupato (in entrata e anche in uscita, variazioni di part time ecc. ecc.) e 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 DEA spa, pari a 98.800,00 Euro¹, 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:

- 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

si definisce il seguente OBIETTIVO descritto nella Tabella 4:

al 31 dicembre 2026 dovrà verificarsi che almeno 2 su 3 degli obiettivi indicati nella tabella 4 che segue devono soddisfare il target indicato:

¹ 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, CCNL 11/02/2025 e successivi rinnovi regolanti la stessa materia o materie analoghe.

Tabella 4 - OBIETTIVI 2026

		2025	Obiettivo 2026
1	Obiettivo 1 - Percentuale di Efficienza (dati aggregati per tutte le province) $\geq 95,5\%$ calcolato come media delle percentuali di efficienza ottenute per le categorie BTDOM - BT NON DOM - MT. Ogni percentuale di efficienza è così calcolata: Numeratore: Il totale dei reclami/rich. informazioni - il totale dei reclami/rich. informazioni con risposta oltre i tempi standard Al denominatore: il totale dei reclami/rich. informazioni.	92,029%	$\geq 95,5\%$
2	Obiettivo 2 - Percentuale di Efficienza (solo per la provincia di Macerata) $\geq 95\%$ calcolato come media delle percentuali di efficienza ottenute per le categorie BTDOM - BT NON DOM - MT. Ogni percentuale di efficienza è così calcolata: Numeratore: Il totale dei reclami/rich. informazioni - il totale dei reclami/rich. informazioni con risposta oltre i tempi standard Al denominatore: il totale dei reclami/rich. informazioni.	78,833%	$\geq 95\%$
3	Obiettivo 3 - Qualità dell'informazione verso Cliente finale: N. delle verifiche a campione secondo il modello standard previsto dalla ARERA (rif art 11.2 della Delibera 617/23 Allegato B) che hanno ottenuto un esito positivo.	-	30

Valore nominale del Premio Variabile Teorico – Parte b)

Il premio di cui all'art. 3 – Parte b dell'accordo di programma per il triennio 2025-2027 è il seguente:

€ 210,00 lordi annui pro capite ai sensi dell'allegato all'art. 38 del CCNL – non riparametrato per livelli, a condizione che vengano soddisfatte le condizioni sopra richiamate (raggiungimento al 31 dicembre 2026 del 100% di almeno 2 su 3 obiettivi).

Il valore del Montante del premio teorico di **Parte b)** è aggiuntivo rispetto al valore del Montante di **Parte a)** per cui il Montante complessivo sarà dato dalla somma del valore del Montante di **Parte a)** più il valore del Montante di **Parte b)**.

Visti i trend positivi degli indicatori riportati nella tabella 4 e preso atto che è difficile migliorare ulteriormente ciascun risultato raggiunto nel corso del 2025, il sindacato chiede di tenere conto della difficoltà di ottenere performance significativamente migliorative. Di contro l'azienda ribadisce l'importanza di continuare a lavorare *insieme* per il raggiungimento degli obiettivi imposti dall'autorità, sia per l'impatto che hanno sull'equilibrio economico/finanziario dell'azienda che per continuare a fare investimenti i cui effetti incidano sul benessere dei lavoratori e di tutta la comunità.

A seguito di ampio dibattito le parti definiscono che per il 2026 l'importo di € 210,00 lordi annui pro-capite ai sensi dell'allegato all'art. 38 del CCNL – non riparametrato per livelli, verrà riconosciuto come segue:

- 100% nel caso che vengano soddisfatti almeno 2 su 3 degli obiettivi indicati in tabella 4
- 50% nel caso che venga soddisfatto un solo obiettivo dei 3 indicati in tabella 4.

Beneficiari e Modalità di Maturazione ed Erogazione del Premio

Per quanto attiene il **Premio parte a)** ed il **Premio parte b)**, i destinatari per l'anno 2026 sono quelli individuati nel contratto integrativo per il triennio 2025-2027 come di seguito meglio specificato.

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 DEA Spa unitamente alla retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo (es. il premio erogabile di competenza dell'anno 2026 verrà retribuito a seguito della verifica degli indicatori di bilancio, di settore e individuali con la busta paga di luglio 2027 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.

In considerazione dei meccanismi di erogazione e delle modalità di determinazione del premio, lo stesso sarà erogato ai dipendenti a tempo determinato ed ai lavoratori somministrati a tempo determinato, se e solo se ancora in forza al momento di erogazione del premio ed a condizione che a quella data, le predette categorie di lavoratori, abbiano maturato un'anzianità di almeno 12 mesi di lavoro consecutivi. L'erogazione avverrà in modalità pro-rata rispetto all'effettiva permanenza 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 (o di inizio della missione in somministrazione) e non la eventuale data di trasformazione a tempo indeterminato che potrebbe esserne conseguita.

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.

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 tra loro, 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 2026) rispetto ai valori dello stesso parametro registrati nel periodo precedente (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2025).

Verifiche

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' 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

L'opzione Welfare continuerà ad essere esercitabile solo ed esclusivamente per scelta del singolo dipendente. Coerentemente a quanto stabilito nell'accordo di programma del 3 dicembre 2021, per ciascun anno del triennio 2025-2027, 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, 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 metà 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 portale, in risposta alla comunicazione che l'azienda di norma invia come promemoria ai propri collaboratori a fine novembre.

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

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

Il premio di risultato (PDR) per l'anno 2026 avrà decorrenza 1 gennaio 2026 e validità fino al 31 gennaio 2026, escluso ogni tacito rinnovo.

Come già precedentemente richiamato, il presente verbale riporta la struttura proposta nell'accordo di programma del 3 dicembre 2021 per la definizione degli specifici obiettivi del triennio 2025-2027, sulla base dei quali sono stati dunque individuati gli indicatori ed i relativi obiettivi per l'anno 2026.

L'accordo di programma del 3 dicembre 2021 fa riferimento agli aspetti metodologici e normativi definiti nell'accordo del 4 luglio 2019, laddove non espressamente modificato. Pertanto, nel presente accordo di definizione degli obiettivi relativi all'anno 2026 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.

Ticket Restaurant

Tenuto conto dell'andamento dell'IPCA che ha rilevato un trend crescente dell'inflazione con riduzione importante del potere di acquisto dei lavoratori e, tenuto conto di quanto stabilito nella legge di bilancio 199/2025 che ha innalzato la soglia di esenzione da trattenute fiscali e contributive a 10€, ferme le modalità e le regole di fruizione già in essere, a partire dal 1° luglio 2026 e fino al 31 dicembre 2028, il valore del Ticket Restaurant giornaliero passa dagli attuali € 8,00 a € 10,00.

Il Ticket così determinato, a partire dalla stessa data e per la stessa durata, verrà riconosciuto anche ai turnisti nei giorni di presenza nei turni del mattino, del pomeriggio e della sera oltre che in occasione dell'orario spezzato.

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 DEA Spa

Per le OO.SS.

Per la RSU / RSA

Allegato 1

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

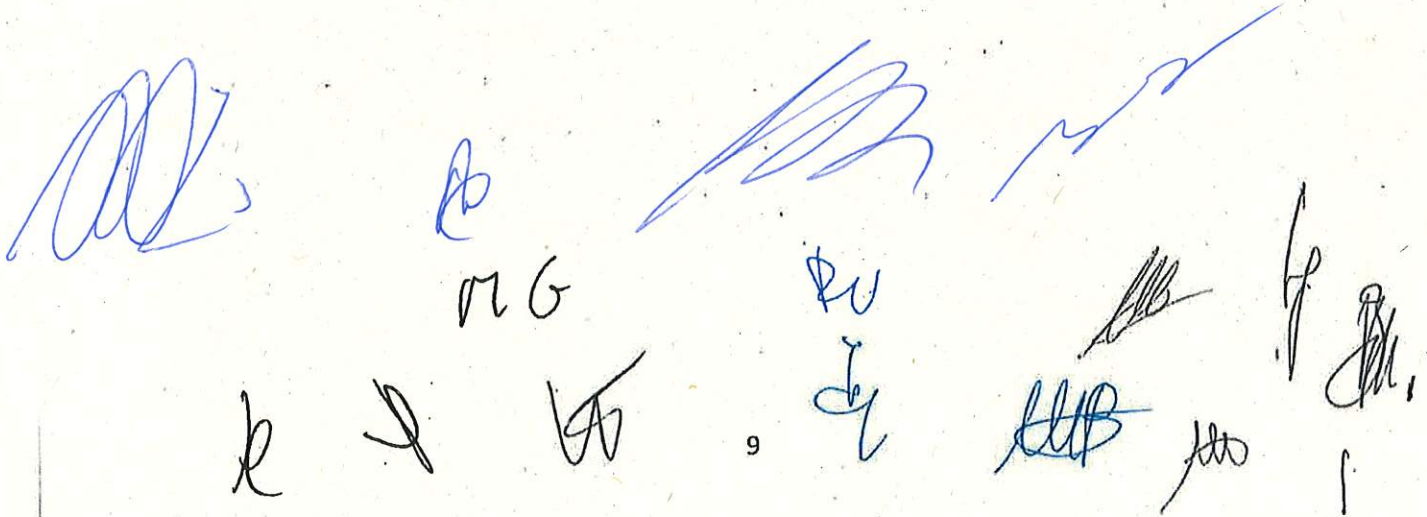
Il sottoscritto
Nato a
In data.....
Codice Fiscale.....
Dipendente della Società.....

Chiede la conversione del P.d.R 2026 in welfare nella misura del:

- 100% ☐
- 50% ☐

Data.....

Firma del richiedente.....

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, a signature with 'MG' below it, and several other smaller signatures and initials scattered across the bottom of the page.

