

Verbale di Accordo

Roma, 19 maggio 2021

Tra

Terna S.p.A. – anche in nome e per conto delle Società Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus, rappresentata dai sigg.: Rio, Meneghello, Castelli

e

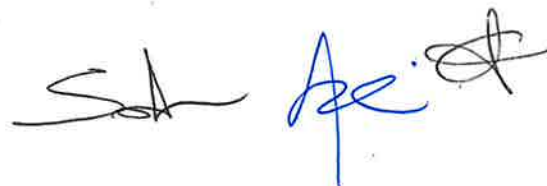
la FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Falcinelli, Sorrentino, Ottino

la FLAEI, rappresentata dai sigg.: Testa, Froli, Losetti

la UILTEC, rappresentata dai sigg.: Pirani, Bottaro, Cozzolino, Maggio

PREMESSO CHE

- Con il Verbale di Accordo del 27 luglio 2020 è stato definito il quadro economico-normativo relativo all'istituto del Premio di risultato a valere per il triennio 2020-2022.
- La legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016.
- La legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) ha confermato tali benefici, estendendo in maniera significativa il campo di applicazione, in particolare facendovi rientrare tutti i dipendenti con un reddito non superiore agli € 80.000 annui lordi ed elevando il limite di Premio annuo "detassato" a € 3.000 lordi.
- La legge n. 205/2017 (c.d. legge di bilancio 2018), ha altresì esteso l'ambito dei beni e servizi fruibili mediante conversione del Premio in welfare ricomprendendovi gli abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico.



- Ove ricorrano i presupposti richiesti la suddetta normativa prevede, che il lavoratore possa scegliere di fruire – in sostituzione totale o parziale del Premio di risultato in denaro – di prestazioni, opere e servizi, aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto “welfare aziendale”. In tal caso, il relativo controvalore – fermi restando i limiti di ammontare del Premio e di reddito previsti per la detassazione del Premio – resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo.

CONSIDERATO CHE

- Il Premio di risultato 2020 è regolamentato dall’Accordo 27 luglio 2020.
- Le Parti, con il predetto verbale, relativamente alla convertibilità del Premio 2020 in welfare hanno convenuto di confermare quanto introdotto originariamente in via sperimentale per l’anno 2017 e mantenuto nel corso degli anni 2018 e 2019, ossia la possibilità di erogare over ricorrano i presupposti richiesti quote relative al Premio di Risultato determinate sulla base di quanto consuntivato a fronte degli obiettivi e secondo le regole di cui al verbale sopra richiamato convertendole, a scelta del dipendente, in servizi e prestazioni di welfare.

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. Le Parti confermano anche per l’anno 2020 (cassa 2021) la possibilità per i dipendenti di convertire quote relative al Premio di risultato in servizi e prestazioni di welfare.
2. L’erogazione delle quote relative al Premio di risultato (sia redditività aziendale che incentivazione della produttività/qualità) determinate sulla base di quanto consuntivato a fronte degli obiettivi di redditività e produttività e secondo le regole di cui al verbale 27 luglio 2020, avverrà secondo le modalità di seguito indicate.
3. Nella piattaforma informatica appositamente predisposta, saranno evidenziati gli importi individuali relativi al Premio di risultato 2020 per i quali in base alla vigente disciplina di legge e a quanto previsto dal citato accordo sindacale nazionale, ciascun dipendente potrà optare per la conversione in “welfare”. A tal fine verrà reso noto, con apposita comunicazione, l’arco temporale entro cui esercitare tale scelta in tempo utile



a consentire la messa in pagamento con le retribuzioni di luglio 2021 delle somme non oggetto di "opzione welfare".

4. Gli importi oggetto di "opzione welfare" andranno a costituire una voce di credito "welfare", trasformandosi via via, attraverso la piattaforma informatica, in beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta. Ciò in coerenza con quanto previsto dalla normativa in materia, in particolare, con riferimento alla casistica agevolata prevista dall'art. 51 TUIR.
5. La conversione in welfare potrà essere effettuata entro il 30 novembre 2021. L'importo massimo convertibile per il corrente anno, entro il limite previsto dalla legge, non potrà superare – salvo ipotesi di destinazione alla previdenza complementare - il 60% dell'importo che sarà conseguito a titolo di Premio di risultato 2020. Eventuali residui non spesi in forma welfare a tale data saranno destinati alla previdenza integrativa (Fopen), mentre per i non iscritti l'eventuale residuo non convertito a tale data in welfare sarà corrisposto – al netto dell'integrazione aggiuntiva aziendale - con la retribuzione del mese di dicembre 2021. Tali regole troveranno applicazione anche nel caso in cui il dipendente che ha effettuato "l'opzione welfare" cessi il rapporto prima del 30 novembre 2021.
6. Al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla nuova normativa, l'Azienda provvederà ad una integrazione, così come previsto dal Verbale di accordo del 27 luglio 2020, in misura pari al 16% sulle quote di Premio su cui il dipendente ha esercitato l'opzione welfare ed effettivamente convertite in welfare, compresi gli importi destinati alla previdenza complementare.
7. 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 alcun istituto legale o contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

Letto, confermato e sottoscritto

