Addì, 1 dicembre 2010

VERBALE DI ACCORDO

TRA

Informatica Trentina S.p.A. rappresentata da Giovanni Battista Lanzingher
assistita da

Confindustria Trento rappresentata da Stefano Vernaccini

E

R.S.U di Informatica Trentina S.p.A. nelle persone di Chiara Bean, Alessandra Toplicar, Roberta Curzel e Fausto Zanella

assistita dalle
Segreteria territoriale della FIM-CISL rappresentata da Massimiliano Nobis

si sono riuniti presso la sede di Informatica Trentina in via G. Gilli, 2 in Trento, per definire l'accordo integrativo aziendale a valere per gli anni 2010-2011-2012

PREMESSO CHE

- con lettera prot.n. 1199/GBL/II d.d. 22 gennaio 2010 l'Azienda informava le Organizzazioni Sindacali che avrebbe dato corso al riconoscimento dell'aumento disposto dal CCNL con decorrenza gennaio 2010 senza operare alcun assorbimento, proponendo nel contempo l'avvio di una trattativa sindacale sui temi del premio di risultato 2010, del servizio di reperibilità, dell'orario di lavoro, del sistema delle professioni e delle competenze, della applicazione del nuovo modello di organizzazione aziendale, del conseguimento degli obiettivi di innovazione e modernizzazione della P.A. trentina fissati dalla Provincia e dal sistema delle Autonomie Locali;
- in data 22 marzo 2010, su mandato dei dipendenti di Informatica Trentina, le Organizzazioni Sindacali presentavano il documento "Piattaforma accordo integrativo 2010-11-12", contenente il pacchetto di richieste per il rinnovo economico-normativo dell'accordo integrativo aziendale, tra le quali le parti contrattuali indicate dalla Direzione aziendale con la lettera di cui al precedente alinea;

- a seguito di alcuni incontri di confronto, da ultimo quello fissato con la partecipazione del Presidente del Consiglio di amministrazione di Informatica Trentina in data 29 giugno 2010, le Organizzazioni Sindacali hanno confermato l'intenzione di giungere ad un accordo integrativo 2010-2012 su tutti i temi disciplinati nel presente verbale, e di sospendere temporaneamente le richieste attinenti i restanti temi contenuti nella piattaforma;
- la Provincia, con lettera di data 9 novembre 2010, ha richiamato l'attenzione del Consiglio di amministrazione di Informatica Trentina su alcune disposizioni del disegno di legge finanziaria per il 2011, con particolare riferimento all'esigenza di non procedere al rinnovo degli accordi aziendali fino al 31 dicembre 2012 e di mantenere le integrazioni economiche fissate nelle misure previste al 31 ottobre 2010.

Premesso quanto sopra che costituisce parte integrante e sostanziale del presente verbale, dopo ampia e costruttiva discussione

LE PARTI HANNO CONVENUTO QUANTO SEGUE

1. *Ulteriori tranches di aumenti tabellari disposti con l'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di data 15 ottobre 2009*

Gli incrementi dei minimi tabellari previsti dal CCNL con decorrenza gennaio 2011 saranno riconosciuti senza operare alcun assorbimento del superminimo individuale, ove esistente.
Relativamente agli incrementi tabellari di cui sopra, una quota pari al 50% degli incrementi medesimi entro il limite complessivo del 50% dell'eventuale superminimo individuale assorbibile, sarà trasferita da superminimo individuale assorbibile a superminimo individuale non assorbibile.

2. *Premio di Risultato aziendale relativo al triennio 2010-2012*

Premesso che:

- come indicato nell'art. 12 *Sezione Quarta - Disciplina del rapporto individuale di* lavoro - Titolo IV - Retribuzione ed altri Istituti Economici - del CCNL di data 20 gennaio 2008, come trasfuso nel CCNL di data 15 ottobre 2009, il Premio di Risultato viene calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella

realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;

- le Parti hanno convenuto sull'opportunità di confermare l'impianto del Premio di Risultato ripartito su una parte comune e su una parte specifica, come risulta dagli accordi sottoscritti negli anni precedenti;
- le Parti con il verbale di accordo sul Premio di risultato 2009 di data 28 ottobre 2009 hanno concordato di impegnarsi a definire la disciplina del Premio di Risultato relativo all'anno 2010 sulla base dei seguenti punti già definiti:
  - l'importo del premio nominale riferito alla sesta categoria nel 2009 sarà la base per definire l'importo relativo al 2010, subordinatamente alla conferma dei valori degli affidamenti da parte della PAT (± 5%) in relazione al budget 2010;
  - con decorrenza dal primo gennaio 2010 sarà inserito il nuovo indicatore "Time to market" nella parte specifica;
  - previo accordo tra le Parti, relativamente agli anni 2011 e 2012, viene prevista la facoltà di aggiornare la tabella allegato 1 con la modifica fino a 6 indicatori e relativi criteri di calcolo.

Le Parti hanno convenuto la seguente disciplina per la determinazione del Premio di Risultato a valere per gli anni 2010, 2011 e 2012

1. Il Premio di Risultato è per sua natura totalmente variabile, in quanto riferito e misurato sugli obiettivi oggetto del presente accordo.
2. Il Premio è unico e collettivo ed è strutturato in due parti: una comune a tutti i lavoratori e una specifica collettiva, definita in base a sei aggregazioni organizzative della attività aziendali che coinvolgono l'intero organico aziendale, tra le quali il Centro Servizi Territoriale (CST) è a sua volta ripartito in sette aggregazioni. La tabella che riporta l'elenco degli indicatori riferiti al 2010 -sia parte comune che parte specifica collettiva- e relativi criteri è riportata in allegato 1.
3. Monitoraggio: a partire dal consuntivo relativo alla prima mensilità utile, i report degli indicatori saranno pubblicati *on-line* ai lavoratori tramite sistema informativo aziendale e saranno altresì oggetto di esame tra le Parti.
4. Per i contratti a part-time l'importo sarà definito proporzionalmente in base alle ore lavorate.

5. I periodi di assenza dal lavoro per congedi parentali, o aspettativa, nonché i periodi di assenza dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro superiore a due mesi nell'anno, non sono utili per la maturazione del premio. La determinazione dei periodi utili alla maturazione del premio sarà effettuata pro-quota (ratei mensili, più o meno 15 giorni).
6. Cessazione del rapporto di lavoro - sia per contratti a tempo indeterminato che determinato - verrà riconosciuto pro-quota il 100% dell'importo conseguito nell' anno precedente.
7. Licenziamento per giusta causa o mancato superamento del periodo di prova: non verrà riconosciuto alcun importo quale premio di risultato.
8. Relativamente ai lavoratori 'somministrati' il premio verrà corrisposto tramite accordi con la agenzia di competenza, con riferimento all'aggregazione organizzativa presso cui è stata prestata l'attività alla scadenza del contratto di somministrazione. Il premio di competenza dello stesso esercizio in cui termina il contratto di somministrazione sarà corrisposto in quota parte con riferimento al 100% dell'importo conseguito nell'anno precedente.
9. Il Premio conseguito è dato dalla somma tra l'importo relativo alla parte comune e l'importo relativo alla parte specifica collettiva nel cui ambito opera ciascun lavoratore.
10. L'accorpamento del personale nelle aggregazioni organizzative è effettuato dall'Azienda in base a considerazioni di affinità operativa. Nel caso in cui un lavoratore dovesse passare in corso d'anno ad altra aggregazione organizzativa il calcolo dell'importo relativo alla parte specifica sarà effettuato pro-quota (ratei mensili, più o meno 15 giorni).
11. L' importo massimo lordo del Premio di risultato 2010-2011-2012 per ciascuna categoria CCNL viene riportato nella tabella che segue. Nel caso in cui il valore dell'indice di Qualità complessiva (CSI) rilevato a consuntivo dall'indagine di ciascun anno risulti ≥ 7,78 sarà applicato quale importo massimo lordo del Premio di risultato l'importo di cui alla terza colonna della tabella.
12.

Categoria CCNL	Importo base	Importo base con risultato positivo del CSI
7Q	2.124,32	2.178,02
7	2.124,32	2.178,02
6	**1.958,09**	**2.007,59**
5S	1.824,55	1.870,68

5	1.710,10	1.753,33
4	1.601,72	1.642,22
3	1.538,18	1.577,07

13. 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 TFR, in sintonia con le leggi e gli accordi in vigore.

14. L'importo associato a ciascun indicatore viene determinato come segue:
    - applicando la percentuale del peso dell'indicatore come da tabella allegato 1
    - applicando la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo in base a quanto indicato nella colonna "criterio di calcolo" della tabella allegato 1.

15. L'importo del Premio sarà calcolato per ciascun lavoratore con riferimento alla categoria contrattuale nella quale il lavoratore risulti inquadrato alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

16. L'importo del Premio, determinato applicando i criteri di cui ai numeri precedenti, sarà liquidato con la prima mensilità utile successivamente all'Assemblea dei Soci di approvazione del bilancio dell'esercizio.

17. In allegato 9 viene riportato l'elenco nominativo dei lavoratori, aggregati nelle rispettive aree organizzative alla data del primo gennaio 2010.

18. Un risultato operativo inferiore al 20% in meno di quanto previsto a budget dell'esercizio determina la non corresponsione di tutta la parte comune del premio, sempreché l'importo del risultato operativo non sia tale da determinare il venir meno delle condizioni economiche che consentono la erogazione del premio , nel qual caso si determina la non corresponsione dell'intero premio sia per la parte comune che per la parte specifica.

19. Disciplina specifica per gli anni 2011 e 2012: entro il 30 giugno 2011 e, rispettivamente, il 30 giugno 2012, con atti aggiuntivi al presente verbale di accordo si procederà a definire/aggiornare gli obiettivi di risultato relativi a ciascun anno. Negli stessi atti aggiuntivi è prevista la facoltà di modificare, per ciascun anno, fino a 6 indicatori e relativi criteri di calcolo.

Allegati:

Allegato 1: INDICATORI E CRITERI DI CALCOLO

Allegato 2: LIVELLI DI SERVIZIO PARTE COMUNE 2010

Allegato 3: METRICA INDICATORE 'TIME TO MARKET'

Allegato 4: LIVELLI DI SERVIZIO PARTE SPECIFICA PRODUZIONE 2010

Allegato 5: LIVELLI DI SERVIZIO PARTE SPECIFICA GESTIONE SERVIZI 2010

Allegato 6: LIVELLI DI SERVIZIO PARTE SPECIFICA DATA CENTER 2010

Allegato 7: LIVELLI DI SERVIZIO PARTE SPECIFICA CSD 2010

Allegato 8: CALENDARIO PROCESSI INTERNI

Allegato 9: ELENCO DEI DIPENDENTI PER AGGREGAZIONE ORGANIZZATIVA AL PRIMO GENNAIO 2010

3. *Flessibilità di orario per manutenzione dei sistemi*

1. Le Parti convengono che, per soddisfare specifiche esigenze tecnico-organizzative, che richiedono in determinate occasioni (giornate) di effettuare attività di manutenzione dei sistemi e delle reti all'infuori della "finestra di servizio dalle 8 alle 18", in modo da non compromettere gli impegni contrattuali in essere, l'Azienda potrà variare temporaneamente l'orario di lavoro ordinario per uno o più dei lavoratori appartenenti alle strutture aziendali incaricate dell'erogazione dei servizi.
2. Il presente istituto avrà natura sperimentale, con decorrenza dal primo gennaio 2011 e durata fino al 31 dicembre 2012.
3. La nuova collocazione temporale dell'orario di lavoro potrà interessare la medesima giornata lavorativa piuttosto che la giornata del sabato successivo.
4. L'individuazione del/dei lavoratore/i interessati sarà definita secondo un criterio di rotazione tenendo conto nei limiti del possibile di eventuali esigenze individuali, non supererà i 7 eventi per persona nell'anno e sarà comunicata con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo casi eccezionali.
5. Al personale coinvolto, compresi i lavoratori di settima categoria CCNL e Quadro, per le prestazioni rese in regime di orario modificato rispetto al normale orario saranno riconosciute, in aggiunta alla normale retribuzione giornaliera, le maggiorazioni contrattualmente previste (la maggiorazione per orario notturno decorre dalle ore 20.00).
6. Nel caso la prestazione lavorativa in regime di orario modificato venga resa per almeno 6 ore consecutive e si protragga oltre le ore 21.00, ovvero venga resa per almeno 6 ore consecutive nelle giornate di sabato e/o domenica e si protragga

oltre le ore 14.00 od oltre le 21.00, spetterà al lavoratore/i interessato/i una pausa non retribuita per la refezione, della durata minima pari a 40 minuti e massima pari a 90 minuti. Il costo sostenuto per la consumazione del pasto sarà rimborsato "a piè di lista", nel rispetto dei massimali e secondo le modalità in vigore per il caso di trasferta.

7. Per ogni prestazione lavorativa resa in regime di orario modificato, spetterà inoltre al lavoratore/i interessato/i un'indennità giornaliera lorda pari a € 15,00 se l'orario di lavoro modificato ricade in giorno feriale, aumentata ad € 30,00 se l'orario di lavoro modificato ricade in giorno di domenica o di festività infrasettimanale.
8. L'Azienda comunicherà alla RSU, entro il 30 novembre 2011 in riferimento al periodo gennaio - ottobre 2011, e successivamente entro il 31 ottobre 2012 in riferimento al periodo novembre 2011 – settembre 2012, i dati relativi al reale utilizzo di tale istituto, ed in particolare:
   - il numero di prestazioni/eventi;
   - il totale dei lavoratori coinvolti, suddivisi per struttura;
   - il numero delle ore di lavoro effettivamente prestate in regime di orario modificato.

4. *Sistema delle Professioni e delle Competenze*

Premesso che

- con verbale di accordo di data 16 gennaio 2008 è stata disciplinata l'applicazione in Informatica Trentina del nuovo Sistema delle Professioni e delle Competenze
- il punto 4 del verbale di accordo sopra citato dispone che 'eventuali modifiche al nuovo sistema saranno oggetto di preventivo esame congiunto con le Rappresentanze Sindacali, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL'
- la Società ha varato nel mese di aprile 2010 un nuovo modello organizzativo
- nelle "Linee Guida" di Digit@PA (ex CNIPA) per i contratti della Pubblica Amministrazione è stato inserito lo standard europeo EUCIP (European Certification of Informatics Professional), quale sistema di riferimento per le competenze ed i profili professionali informatici.

Le Parti concordano quanto segue:

1. di impegnarsi alla formalizzazione delle conclusioni della Commissione mista costituita al fine di monitorare il primo periodo di funzionamento del sistema, entro il 31 dicembre 2010;
2. di procedere alla costituzione, entro il 31 dicembre 2010, di un gruppo di lavoro paritetico composto da rappresentanti dell'Azienda e da rappresentanti della RSU/OOSS, con il compito di definire l'aggiornamento del Sistema delle

Professioni e delle Competenze alla luce di quanto indicato nelle premesse, nel punto di cui sopra e nel nuovo modello organizzativo;

3. di giungere alla approvazione del nuovo modello del Sistema delle Professioni e delle Competenze entro il 30 giugno 2011.

5. *Credito Formativo Individuale*

Premesso che

- la formazione professionale è riconosciuta dalle Parti quale leva fondamentale per mantenere e accrescere le competenze professionali dei lavoratori;
- Informatica Trentina destina annualmente alla formazione tecnico/professionale dei lavoratori una quota rilevante dei propri investimenti;
- il diritto allo studio è disciplinato dall'art. 7 Sezione Quarta - Disciplina del Rapporto Individuale - Titolo VI Assenze Permessi e Tutele - del CCNL di data 20 gennaio 2008, come trasfuso nel CCNL di data 15 ottobre 2009.

Le Parti, al fine di riconoscere al lavoratore una ulteriore opportunità di sviluppo della propria professionalità, convengono quanto segue:

1. il presente istituto avrà natura sperimentale, con decorrenza dal primo gennaio 2011 e durata fino al 31 dicembre 2012;
2. beneficiari sono i lavoratori con almeno 10 anni di anzianità aziendale. Il numero complessivo dei lavoratori che annualmente potranno fruire dell'istituto non dovrà superare il 3% dell'organico aziendale alla data del primo gennaio;
3. il costo del percorso formativo relativo ad iscrizione e trasferta è a carico del lavoratore;
4. il processo di riconoscimento del credito formativo individuale viene definito come segue:
   - presentazione della domanda da parte del lavoratore con almeno un mese di anticipo rispetto alla data di inizio del corso;
   - i percorsi di formazione individuale saranno scelti liberamente dal lavoratore e attinenti al settore informatico, anche se non necessariamente correlati con la mansione svolta;
   - valutazione della domanda da parte di una commissione paritetica, costituita da rappresentanti dell'Azienda e dei lavoratori, sulla base di criteri oggettivi quali, a titolo indicativo e non esaustivo:
     - compatibilità con le esigenze tecnico-organizzative della struttura di appartenenza del lavoratore
     - oggetto del percorso formativo (pertinenza ambito ICT, no fiere né eventi non assimilabili al concetto di "percorso formativo")

▪ anzianità di servizio

La Commissione viene convocata dall'Azienda e deve esprimere al lavoratore le proprie valutazioni entro 15 giorni dalla data di ricezione della domanda. Nel caso di mancata risposta da parte della Commissione entro il termine di cui sopra si applica il principio del silenzio-assenso;

5. i giorni impegnati nel percorso formativo saranno ripartiti tra il singolo lavoratore interessato e l'Azienda, ciascuno per una quota pari al 50%, calcolato fino ad un massimo di 8 giorni lavorativi. Il numero di giorni totali annui a consuntivo a carico dell'Azienda sarà trasformato in importo pro-capite, determinato in base al costo giornaliero medio della sesta categoria CCNL e all'organico al primo gennaio dell'anno. Tale importo sarà dedotto dall'importo nominale riferito a ciascuna categoria CCNL del premio di risultato del medesimo anno;
6. la Commissione dovrà predisporre ed inviare a ciascuna delle Parti entro il 31 dicembre di ogni anno un rapporto contenente i dati sulle domande presentate e sulle domande accolte, nonché una valutazione qualitativa sulla sperimentazione.

6. *Assistenza Sanitaria Integrativa*

Premesso che l'assistenza sanitaria integrativa non è disciplinata nel vigente Contratto nazionale di lavoro, le Parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale, convengono quanto segue al fine di istituire un servizio di assistenza sanitaria integrativa:

1. il presente istituto avrà natura sperimentale, con decorrenza dal primo gennaio 2011 e durata fino al 31 dicembre 2012;
2. l'Azienda, previa informativa finalizzata ad acquisire la manifestazione di interesse, nonché l'autorizzazione alla trattenuta dell'importo a carico del singolo lavoratore, provvederà all'iscrizione dei lavoratori interessati al Fondo di assistenza sanitaria integrativa FasiOpen;
3. l'importo complessivo quale contributo di ingresso per l'iscrizione dei lavoratori sarà anticipato dall'Azienda e trasformato in costo pro-capite in base all'organico al primo gennaio dell'anno, e dedotto dall'importo nominale del premio di risultato del medesimo anno;
4. il costo annuale corrispondente al piano sanitario scelto dal lavoratore sarà a carico del medesimo, e trattenuto sulla retribuzione relativa utile con sei rate successive.

7. *Part- Time*

Le Parti convengono che per il personale con contratto a tempo parziale con percentuale pari al 73% viene riconosciuta la possibilità di coprire con permessi ROL fino a copertura l'orario pomeridiano (dopo il rientro dalla pausa mensa).
I permessi ROL relativi all'orario del mattino continuano ad avere il tetto massimo pari ad 1 ora.

8. *Aspettativa non retribuita*

Vedi allegato numero 10 al presente verbale.

9. *Informazioni e relazioni industriali*

Le Parti confermano il sistema di relazioni con la RSU e con le OOSS di cui al verbale di accordo 11 giugno 1996 e all'art. 7, sezione prima, del CCNL di data 20 gennaio 2008, come trasfuso nel CCNL di data 15 ottobre 2009.
Le Parti concordano altresì che, tra le spese per attività sindacale di cui al verbale di accordo integrativo 11 giugno 1996 , riconosciute dall'Azienda con la modalità del piè di lista fino alla concorrenza di un importo globale annuo pari a 1.500,00 € non cumulabile negli anni, possano rientrare anche le spese per l'acquisto di manuali o riviste attinenti all'attività sindacale aziendale e per partecipare ad eventi di carattere sindacale.

10. *Istituto della reperibilità e riconoscimento della tranche 2012 di aumento dei minimi tabellari disposti dal CCNL di data 15 ottobre 2009*

Le Parti si impegnano a disciplinare entro il 28 febbraio 2011 l'istituto della reperibilità sulla base degli elementi già oggetto di confronto alla data del presente verbale, nonché le modalità di riconoscimento della terza *tranche* di aumento dei minimi tabellari disposti dal CCNL di data 15 ottobre 2009.

Letto, approvato e sottoscritto.

INFORMATICA TRENTINA S.p.A.

R.S.U.

CONFINDUSTRIA TRENTO

FIM CISL

All. c.s.

ALLEGATO 10

Addì, 1 dicembre 2010

Informatica Trentina S.p.A. rappresentata da Giovanni Battista Lanzingher

E

R.S.U di Informatica Trentina S.p.A. nelle persone di Chiara Bean, Alessandra Toplicar, Roberta Curzel e Fausto Zanella .
assistita dalla
Segreteria territoriale della FIM-CISL rappresentata da Massimiliano Nobis

Hanno convenuto la seguente disciplina relativa all'istituto della aspettativa non retribuita.

Premesso che l'istituto dell'aspettativa non retribuita è disciplinato dal CCNL di data 20 gennaio 2008, come trasfuso nel CCNL di data 15 ottobre 2009, le Parti convengono a titolo temporaneo, con decorrenza dal primo gennaio 2011 e durata fino al 31 dicembre 2012, le seguenti modifiche all'art. 11 Sezione Quarta - Disciplina del rapporto individuale di lavoro - Titolo VI – Assenze, Permessi e Tutele del CCNL citato:

1. il primo comma della lettera A) dell'art. 11 viene sostituito dal seguente:
   "Ai lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potrà essere concesso a discrezione della Azienda un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 12 mesi e minima di 2 mesi, per motivi personali comunque non riconducibili a qualsiasi attività lavorativa, fino ad un massimo di due volte in costanza del rapporto di lavoro.
   Per i lavoratori con anzianità aziendale superiore ad anni 15, nel rispetto dei limiti massimo e minimo di cui al precedente comma, il periodo di aspettativa potrà essere fruito fino ad un massimo di tre volte in costanza del rapporto di lavoro."
2. entro il 31 ottobre 2012 le Parti si incontreranno per effettuare una valutazione della sperimentazione.

Letto, approvato e sottoscritto.

INFORMATICA TRENTINA S.p.A.

R.S.U.
Bean Chiara
Alessandra Toplicar

FIM CISL

VERBALE

Oggetto:	comunicazioni da parte aziendale relativamente all'applicazione degli aumenti contrattuali previsti dal CCNL del 5 dicembre 2012	
Data:	21 gennaio 2013	
Sede:	Trento – via Gilli, 2	
Partecipanti:	Franco Segata	Informatica Trentina
	Alessandro Bolzonello	Informatica Trentina
	Stefano Vernaccini	Confindustria Trento
	Anna Damiano	FIM-CISL
	Michele Guarda	FIOM-CGIL
	Alessandra Toplicar	RSU
	Gabriele Quercetani	RSU
	Devid Zanoni	RSU
	Elio Sbrocchi	RSU
	Daniela Lucchetti	RSU
	Fausto Zanella	RSU

Verbale dell'incontro

Con riferimento agli adempimenti connessi all'intervenuto rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, la parte aziendale comunica che sono in corso verifiche di carattere giuridico/amministrative con le competenti strutture della Provincia Autonoma di Trento in merito alle "Disposizioni

urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini (D.L. n. 95, cd. Spending Review) e dalle direttive della Giunta provinciale in merito alla "Attuazione degli obiettivi della manovra finanziaria provinciale per il 2013 da parte delle agenzie e degli enti strumentali della Provincia " (Delibera GP. n. 2505 - 2012).

Conseguentemente il Consiglio di Amministrazione ha deciso di rimandare la decisione in merito alla applicazione dei previsti aumenti retributivi.

La parte sindacale prende atto della situazione e, fiduciosa nella positiva conclusione delle verifiche in atto, auspicalmente entro febbraio 2013, conferma il programma di lavoro concordato tra le parti.

Informatica Trentina

RSU

OOSS

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 13 dicembre 2013

Informatica Trentina S.p.A. rappresentata da Clara Fresca Fantoni e Franco Segata
assistita da
Associazione degli Industriali della Provincia di Trento rappresentata da Stefano Vernaccini

e

La R.S.U di Informatica Trentina S.p.A. nelle persone di D. Lucchetti, A. Toplicar, G. Quercetani, E. Sbrocchi, D. Zanoni e F. Zanella
assistita dalla
Segreteria territoriale della FIM-CISL rappresentata da Anna Damiano
Segreteria territoriale della FIOM-CGIL rappresentata da Michele Guarda

si sono riuniti presso la sede della Informatica Trentina S.p.A., in via G. Gilli, 2 in Trento

Premesso che:

- l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali hanno siglato in data primo dicembre 2010 un accordo che regolamenta una serie di istituti fino al 31.12.2012 (*Premio di Risultato*), alcuni a titolo sperimentale (*Flessibilità di orario per manutenzione dei sistemi*, *Credito formativo individuale* e *Aspettativa non retribuita*) e riprendono la discussione su una serie di tematiche (*Reperibilità* e *Sistema delle Professioni e delle Competenze*);
- la RSU e la FIM-CISL hanno presentato in data 20 novembre 2012 una piattaforma che riprende alcuni punti dell'accordo del primo dicembre 2010, portando in evidenza alcune esigenze di evoluzione e aggiungendo ulteriori tematiche;
- Federmeccanica e Fim/Uilm in data 5 dicembre 2012 hanno siglato l'accordo che ha portato al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della industria metalmeccanica e della installazione di impianti, per l'anno 2013, 2014 e 2015;
- la direttiva della Giunta provinciale del 23 novembre 2012, n. 2505, *Direttive per l'attuazione degli obiettivi della manovra finanziaria provinciale per il 2013 da parte*

delle agenzie e degli enti strumentali della Provincia, nonché di altri enti e soggetti finanziati in via ordinaria dalla Provincia' ha emanato (allegato E lettera A) le *Disposizioni in materia di personale degli enti pubblici strumentali* che contengono specifiche indicazioni in materia di contenimento della spesa;

e premesso inoltre che:

- tutti i punti sopra esposti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente verbale di accordo.

LE PARTI HANNO CONVENUTO QUANTO SEGUE

A. Premio di Risultato 2013, 2014 e 2015

1. Il Premio di Risultato è per sua natura totalmente variabile, in quanto riferito e misurato sugli obiettivi oggetto del presente accordo.
2. Il Premio è unico e collettivo ed è strutturato in due parti: una comune a tutti i lavoratori e una specifica collettiva, definita in base alle aggregazioni organizzative della attività aziendali che coinvolgono l'intero organico aziendali.
3. A partire dal consuntivo relativo alla prima mensilità utile, i report degli indicatori saranno pubblicati on-line ai lavoratori tramite sistema informativo aziendale e saranno altresì oggetto di esame tra le Parti, con particolare evidenza per situazioni di non raggiungimento degli specifici indicatori..
4. Per i contratti a part-time l'importo sarà definito proporzionalmente in base alla percentuale di part-time contrattualmente definita.

   I periodi di assenza dal lavoro per congedi parentali, o aspettativa, nonché i periodi di assenza dal lavoro per infortunio sul lavoro, non sono utili per la maturazione del premio.
5. In caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno di vigenza del Premio di risultato – anche nel caso di contratti di somministrazione – a valere dal 1 gennaio 2014, verrà riconosciuto il premio pro-quota assumendo un raggiungimento parziale da definirsi annualmente rispetto al valore di riferimento dell'anno per l'importo di base.
6. L'accorpamento del personale nelle aggregazioni organizzative è effettuato dall'Azienda in base a considerazioni di affinità operativa. Nel caso in cui un lavoratore dovesse passare in corso d'anno ad altra aggregazione

organizzativa il calcolo dell'importo relativo alla parte specifica sarà effettuato pro-quota.

7. L'importo del Premio avrà come riferimento la categoria contrattuale nella quale il lavoratore risulta inquadrato alla data del 31 dicembre del relativo anno, sarà calcolato associando a ciascun indicatore una percentuale del peso dell'indicatore e una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo e sarà liquidato con la prima mensilità utile successivamente all'Assemblea dei Soci di approvazione del bilancio dell'esercizio.

8. Il presente accordo definisce puntualmente il Premio di risultato per l'anno 2013; per gli anni 2014 e 2015, di anno in anno, le Parti dovranno specificatamente definire gli indicatori ed il loro relativo peso, oltre ai valori economici e relativa distribuzione, compatibilmente con le situazioni gestionali/organizzative aziendali, con le direttive provinciali e la normativa di riferimento in materia.

9. Per l'anno 2013, gli indicatori di risultato sono definiti in Allegato 1 al presente verbale di accordo e l'importo di base massimo lordo del Premio di risultato per ciascuna categoria CCNL viene riportato nella tabella che segue.

Categoria CCNL	Importo base
7Q	2.178,02
7	2.178,02
6	2.007,59
5S	1.870,68
5	1.753,33
4	1.642,22
3	1.577,07

10. Per l'anno 2013 viene altresì definito un valore aggiuntivo legato allo specifico raggiungimento di obiettivi aziendali legati alla valutazione dei servizi erogati, da parte della Provincia Autonoma di Trento; l'importo previsto è pari ad Euro 90.000 (novantamila/00) e verrà conseguito, con i criteri definiti nella Convenzione fra la Provincia Autonoma di Trento e Informatica Trentina (delibera della Giunta provinciale n. 709 del 19 aprile 2013) relativamente ai "servizi di consulenza" ed ai "servizi di sviluppo" (delibera della Giunta provinciale n. 851 del 10 maggio 2013), qualora venga contemporaneamente raggiunto un risultato maggiore di 20 punti per i "servizi di consulenza" e maggiore del valore tra "Discreto" e "Ottimo" (> 1,5%) per i "servizi di sviluppo".

Tale valore sarà suddiviso, in base al numero di dipendenti in forza al 31 dicembre del 2013, in relazione alle categorie contrattuali e proporzionalmente

ai minimi contrattuali di categoria e fatto comunque salvo quanto normato al precedente punto 4.

11. 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 TFR, in sintonia con le leggi e gli accordi in vigore.

12. Le Parti si danno atto che le erogazioni del Premio di risultato, così come definito nel presente accordo, essendo incerte nella corresponsione e nel loro ammontare nonché correlate a parametri atti a misurare gli aumenti di produttività e redditività assunti come indicatori dell'andamento economico aziendale e dei suoi risultati, hanno caratteristiche tali da consentire il riconoscimento del particolare trattamento di sgravio contributivo previsto dal protocollo 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività e dall'art. 1, commi 67 e 68 della legge 24/12/2007 n. 247 e s.m.i..

    Le Partidichiarano inoltre che il presente accordo è conforme alle disposizioni del DPCM 22 gennaio 2013 e pertanto soggetto alla disciplina dell'imposta sostitutiva del 10% per gli aventi diritto.

13. In caso di licenziamento per giusta causa o mancato superamento del periodo di prova non verrà riconosciuto alcun importo quale premio di risultato.

B. Reperibilità

Considerato che:

- come indicato nel CCNL, la reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione della Direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti;
- costituisce un obiettivo imprescindibile per la qualità dei servizi erogati nel SINET la capacità della Azienda di garantire la continuità dei servizi erogati e, in caso di malfunzionamenti, la massima tempestività di ripristino della piena funzionalità degli stessi;
- l'ampliamento del numero di utenze del SINET, lo sviluppo di numero e tipologia dei servizi richiesti dagli stessi, nonché l'evoluzione dell'architettura e della tecnologia dei servizi conseguente al ruolo della Società quale "*Centro di servizi territoriale*" richiede una modifica della disciplina del servizio di reperibilità vigente;
- in data 1° gennaio 2012, nell'ambito degli investimenti aziendali relativi al controllo e monitoraggio dei sistemi e dei servizi, è entrato in funzione un nuovo

servizio di controllo esternalizzato ad un fornitore, con il compito di monitorare nel continuo il livello di erogazione del complesso dei servizi offerti dalla Società e di anticipare, per quanto possibile, i problemi di servizio anche fuori orario.

Le Parti hanno convenuto quanto segue.

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 2014 la disciplina del servizio di reperibilità di cui al verbale di accordo di data 22 novembre 2007 e successive integrazioni viene annullata e sostituita da quella contenuta nel presente verbale.
2. Entro 6 mesi dalla data di decorrenza di cui al precedente punto 1 le Parti si incontreranno per verificare gli effetti del nuovo regime di reperibilità ed eventualmente apportare i necessari correttivi.
3. Il Servizio di reperibilità è costituito, in prima applicazione, dai seguenti sei ambiti di attività, ciascuno caratterizzato da competenze relative a specifiche tecnologie/domini applicativi: in particolare:
   a. Oracle-SAP: gestione/amministrazione dei database Oracle e nella gestione/amministrazione di SAP;
   b. elaborazione stipendiale / parte applicativa: gestione/manutenzione applicativa del servizio di elaborazione stipendiale;
   c. elaborazione stipendiale / parte sistemistica: gestione/manutenzione sistemistica del servizio di elaborazione stipendiale;
   d. portali e sistemi web-based: gestione/amministrazione dell'infrastruttura tecnologica a supporto dell' erogazione servizi per i portali ed i siti web;
   e. sistemi elaborativi di infrastruttura: gestione, manutenzione e amministrazione dei sistemi e server aziendali;
   f. facility management: gestione degli impianti tecnologici correlati alla logistica della sede aziendale.

   L'elenco degli ambiti di attività di cui sopra potrà essere modificato dall'Azienda in base ad esigenze contrattuali, previo esame congiunto con la RSU.

   La disciplina del servizio di reperibilità, qualora venga attivata, di norma, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso, potrà essere adottata quale riferimento anche per altre esigenze aziendali che necessitino di servizi di reperibilità al di fuori del normale orario.

   Il servizio di reperibilità viene attivato secondo le migliori modalità tecniche/organizzative, coerenti ai bisogni di servizio aziendali.
4. Pianificazione del servizio di reperibilità e limiti:
   - la pianificazione del servizio di reperibilità, definita in modo coordinato tra la funzione aziendale di gestione delle Risorse Umane e la struttura operativa

interessata, sarà effettuata con cadenza almeno trimestrale e comunicata per iscritto ai lavoratori interessati; eventuali variazioni verranno comunicate con un preavviso scritto, di norma, non inferiore a sette giorni lavorativi;

- ai lavoratori in reperibilità sarà assicurata la dotazione strumentale necessaria, costituita a titolo indicativo e non esaustivo da telefono cellulare, personal computer portatile, connessione internet, eventuali manuali operativi, ecc.;
- i periodi di reperibilità avranno, di norma, carattere settimanale, intendendo con ciò l'impegno continuativo in reperibilità per il lavoratore dalle ore 18.00 del venerdì fino alle ore 8.00 del venerdì successivo al di fuori della ordinaria fascia di erogazione dei servizi (8.00 – 18.00). Nel caso di sabato, domenica e giornata festiva infrasettimanale l'impegno in reperibilità si intende esteso a tutta la giornata. I periodi di reperibilità potranno, per eccezione, avere cadenza diversa dalla settimana e durata non continuativa in funzione degli impegni contrattuali;
- ogni lavoratore interessato sarà coinvolto, di norma, per un massimo di 7 giorni complessivi per ogni mese di calendario, eventuali fabbisogni aggiuntivi saranno oggetto di confronto.

5. Modalità di intervento

   Il lavoratore impegnato nel servizio di reperibilità ha l'obbligo di:

   - portare con sé ovunque si trovi, in condizioni di utilizzabilità, la dotazione strumentale fornitagli dalla Azienda;
   - assicurare l'utilizzabilità della dotazione strumentale;
   - non mettersi in potenziali condizioni tali da non poter adempiere ad una eventuale richiesta di intervento;
   - rispondere alle richieste di intervento che gli pervengono tramite l'utilizzo del telefono ovvero del collegamento telematico del PC;
   - rientro in sede/presso il cliente obbligatorio per i gruppi 3.e e 3.f, coerentemente alle necessità di risoluzione dei problemi segnalati, nel più breve tempo possibile e, comunque, entro il tempo massimo di un'ora dalla segnalazione.

6. Trattamento economico

   Al personale degli ambiti di attività da 3.a a 3.d in servizio di reperibilità viene riconosciuto quanto segue:

   - indennità base pari ad € 170,00 (centosettanta/00) lordi per ciascun periodo completo di servizio decorrente dalle 18,00 del venerdì alle 8,00 del venerdì successivo. Qualora il periodo fosse di durata inferiore l'indennità sarà rideterminata proporzionalmente su base oraria;
   - importo aggiuntivo pari ad € 15,00 (quindici/00) lordi per ciascun intervento;

- per la durata dell'intervento viene riconosciuto il tempo di lavoro con tutti gli istituti integrativi previsti da CCNL; nel caso in cui l'intervento venga fatto da remoto il tempo sarà autocertificato sull'apposito modulo, mentre nel caso in cui il lavoratore effettui un intervento presso la sede aziendale viene riconosciuto un importo basato sulla durata dell'intervento stesso determinata dal tempo intercorrente tra la timbratura in entrata ed in uscita. Alla determinazione della durata dell'intervento concorre il tempo di trasferimento impiegato. Compete inoltre il rimborso delle spese sostenute per il rientro.

Al personale degli ambiti di attività 3.e e 3.f in servizio di reperibilità viene riconosciuto quanto segue:

- indennità base pari ad € 250,00 (duecentocinquanta/00) lordi per ciascun periodo completo di servizio decorrente dalle 18,00 del venerdì alle 8,00 del venerdì successivo. Qualora il periodo fosse di durata inferiore l'indennità sarà rideterminata proporzionalmente su base oraria;
- Importo aggiuntivo pari ad € 15,00 (quindici/00) lordi per ciascun intervento;
- per la durata dell'intervento viene riconosciuto il tempo di lavoro con tutti gli istituti integrativi previsti da CCNL; nel caso in cui l'intervento venga fatto da remoto il tempo sarà autocertificato sull'apposito modulo, mentre nel caso in cui il lavoratore effettui un intervento presso la sede aziendale viene riconosciuto un importo basato sulla durata dell'intervento stesso determinata dal tempo intercorrente tra la timbratura in entrata ed in uscita. Alla determinazione della durata dell'intervento concorre il tempo di trasferimento impiegato. Compete inoltre il rimborso delle spese sostenute per il rientro.

7. Addestramento operativo e processi di servizio

   L'azienda si impegna, per quanto possibile, a informare e formare il personale coinvolto nel servizio di reperibilità in modo da fornirgli le competenze tecniche e metodologiche necessarie per rispondere adeguatamente ai fabbisogni che si possono creare nei periodi di servizio.

Nel rispetto della normativa vigente, a recupero dell'attività effettivamente svolta in servizio di reperibilità nella fascia oraria dalle 22.00 alle 7.00 di durata superiore alle due ore, il lavoratore potrà fruire, previa idonea comunicazione alla azienda, di permesso non retribuito di durata pari a quella dell'intervento, da fruire nella giornata successiva all'intervento stesso in corrispondenza dell'ora di inizio lavoro.

Tutti gli importi indicati nel presente punto non hanno riflessi sugli istituti contrattuali retributivi diretti ed indiretti, compreso il trattamento di fine rapporto, in sintonia con le leggi e gli accordi in vigore.

La liquidazione degli importi di cui sopra sarà effettuata con la retribuzione afferente il mese successivo a quello nel quale è stato prestato il relativo servizio previa compilazione, da parte del lavoratore, di apposito modulo riportante distintamente tutte le voci, compresi eventuali allegati documenti di spesa. Il modulo deve essere approvato da parte del Dirigente responsabile.

C. Telelavoro

Considerato che:

- in data 9 giugno 2004 le associazioni di categoria e quelle sindacali hanno siglato un accordo (Accordo Interconfederale) relativo alla modernizzazione e al miglioramento dei rapporti di lavoro (tra cui il telelavoro) recependo i contenuti dell'accordo quadro europeo stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002;
- il telelavoro rappresenta un'opportunità di riorganizzazione del lavoro e di utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per rispondere in una logica di sistema alle richieste derivate dal cambiamento dei contesti economici, sociali e culturali locali, sostenendo contestualmente il miglioramento della qualità di vita dei collaboratori;
- a partire dal 2011 la Società ha avviato una serie di sperimentazioni di telelavoro a domicilio, attivati a fronte di specifiche e significative esigenze personali;
- in data 19 giugno 2012, la Società ha aderito allo standard Family Audit che ha l'obiettivo di perseguire il benessere individuale/familiare/sociale, in particolare prevedendo una sperimentazione del telelavoro atta a consentire una maggiore flessibilità ai dipendenti.

Le Parti hanno convenuto la seguente disciplina per il Telelavoro.

1. Il telelavoro è un istituto aziendale che nasce con una connotazione funzionale e con una caratteristica di temporalità fissata.
2. Il telelavoro rappresenta una modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa e non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla sua professionalità, sulla possibilità di avanzamento di inquadramento e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.
3. L'azienda, in base al modello organizzativo adottato, definisce le strutture compatibili con il telelavoro. Vengono definite come 'telelavorabili' le mansioni caratterizzate da attività 'definite' e 'circoscritte', ricorrenti, indipendenti da documenti cartacei, 'relativamente' interfunzionali e soprattutto verificabili. Le

mansioni dovranno riguardare prevalentemente attività lavorativa svolta attraverso piattaforma informatica.

4. Sono conseguentemente esclusi coloro che svolgono, a titolo di esempio, le seguenti mansioni:
   - attività di direzione e controllo;
   - attività con accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa;
   - attività di presidio, vigilanza, controllo e addetti ai servizi correlati alla logistica aziendale.

5. Per accedere al progetto di telelavoro, che ha ordinariamente durata annuale per il periodo di concessione, i lavoratori che svolgono mansioni compatibili a quelle 'telelavorabili' dovranno presentare formale richiesta scritta alla funzione aziendale preposta evidenziandone le motivazioni e la presenza dei requisiti richiesti.
   Verrà quindi stilata una graduatoria tenendo conto di:
   - esigenze di cura/salute riguardante sé stessi o conviventi (particolare attenzione sarà data al lavoratore che appartiene a categorie protette);
   - presenza di figli fino ai 13 anni e/o famigliari conviventi, presenti nello stato famiglia, con invalidità certificata;
   - distanza tra domicilio e sede di lavoro;
   - anzianità di servizio.

   In prima applicazione il numero di persone coinvolte non potrà superare il numero di 5 unità, fatta comunque salva una equilibrata e corretta distribuzione degli organici sulle singole unità produttive dell'Azienda.

6. L'azienda si riserva la effettuazione di monitoraggio, verifica e controllo sull'effettivo utilizzo del telelavoro da parte dei dipendenti che hanno avuto accesso a tale modalità lavorativa, riservandosi, nel caso di utilizzo improprio, il diritto di revocare l'istituto prima della scadenza.

7. Ogni dipendente che parteciperà al progetto, dovrà compilare un piano di lavoro mensile, indicante i giorni di telelavoro. Il piano deve essere trasmesso tempestivamente al rispettivo responsabile e alla struttura che si occupa di amministrazione del personale.
   I rientri in azienda verranno preventivamente concordati tra il telelavoratore ed il proprio responsabile, alla luce delle esigenze produttive dell'organizzazione con un preavviso di 24 ore.
   Il dipendente è tenuto a svolgere, di norma, almeno un giorno di lavoro alla settimana in azienda. Eventuali modifiche nell'articolazione di tali rientri, che si

rendano strettamente necessarie ed aventi carattere saltuario, dovranno essere concordate tra le Parti.

8. Le attrezzature necessarie vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore per tutta la durata del progetto di telelavoro, valutando di volta in volta le specifiche situazioni ed esigenze per la connettività. Le attrezzature non potranno essere utilizzate dal lavoratore per attività diverse da quelle strettamente correlate all'attività lavorativa.
   Le spese per l'installazione e la manutenzione delle attrezzature oggetto del presente contratto sono interamente a carico dell'azienda, come pure quelle relative al mantenimento dei livelli di sicurezza della postazione di lavoro.
   Al telelavoratore non viene rimborsato il ticket mensa nei giorni in telelavoro.
9. Data la natura sperimentale del progetto, entro 6 mesi dalla data di decorrenza di cui al precedente punto 1 dell'accordo, le Parti si incontreranno per verificare gli effetti del nuovo progetto di telelavoro ed eventualmente apportare i necessari correttivi.

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto le Parti fanno riferimento al CCNL, ai contratti integrativi ed alle prassi aziendali.

D. Altri Istituti

Con riferimento all'accordo del 1° dicembre 2010, si ripropone di seguito il testo degli istituti che, a valle del periodo di sperimentazione, vengono stabilmente introdotti.

A valle di approfondito confronto tra le Parti è stato deciso quanto segue.

a. Regime di orario modificato

1. Le Parti convengono che, per soddisfare specifiche esigenze tecnico-organizzative, che richiedono in determinate occasioni (giornate) di effettuare attività all'infuori della "finestra di servizio dalle 8 alle 18", in modo da non compromettere gli impegni contrattuali in essere ovvero erogare i servizi concordati, l'Azienda potrà variare temporaneamente l'orario di lavoro ordinario per uno o più dei lavoratori appartenenti alle strutture aziendali incaricate dell'erogazione dei servizi.
2. La nuova collocazione temporale dell'orario di lavoro potrà interessare la medesima giornata lavorativa piuttosto che la giornata del sabato successivo.
3. L'individuazione del/dei lavoratore/i interessati sarà definita in modo condiviso tra la funzione aziendale di gestione delle Risorse Umane e la

struttura operativa secondo un criterio di rotazione e tenendo conto, nei limiti del possibile, di eventuali esigenze individuali. Di norma il coinvolgimento delle persone non supererà i 7 eventi all'anno e sarà comunicato con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, salvo casi eccezionali e salvo i casi di assenza giustificata.

4. Al personale coinvolto, compresi i lavoratori di settima categoria CCNL e Quadro, per le prestazioni rese in regime di orario modificato rispetto al normale orario saranno riconosciute, in aggiunta alla normale retribuzione giornaliera, le maggiorazioni contrattualmente previste (la maggiorazione per orario notturno decorre dalle ore 20.00).

5. Nel caso la prestazione lavorativa in regime di orario modificato venga resa per almeno 6 ore consecutive e si protragga oltre le ore 21.00, ovvero venga resa per almeno 6 ore consecutive nelle giornate di sabato e/o domenica e si protragga oltre le ore 14.00 od oltre le 21.00, spetterà al lavoratore/i interessato/i una pausa non retribuita per la refezione, della durata minima pari a 40 minuti e massima pari a 90 minuti. Il costo sostenuto per la consumazione del pasto sarà rimborsato "a piè di lista", nel rispetto dei massimali e secondo le modalità in vigore per il caso di trasferta.

6. Per ogni prestazione lavorativa resa in regime di orario modificato, spetterà inoltre al lavoratore/i interessato/i un'indennità giornaliera lorda pari a € 15,00 se l'orario di lavoro modificato ricade in giorno feriale, aumentata ad € 30,00 se l'orario di lavoro modificato ricade in giorno di domenica o di festività infrasettimanale.

b. Aspettativa non retribuita

1. L'istituto dell'aspettativa non retribuita è disciplinato dal CCNL.

2. Le Parti convengono le seguenti modifiche all'art. 11 Sezione Quarta – Disciplina del rapporto individuale di lavoro – Titolo VI – Assenze, Permessi e Tutele del CCNL citato. Il primo comma della lettera A) dell'art. 11 viene sostituito dal seguente:

   "Ai lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potrà essere concesso a discrezione della Azienda un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 12 mesi e minima di 2 mesi, per motivi personali comunque non riconducibili a qualsiasi attività lavorativa, fino ad un massimo di due volte in costanza del rapporto di lavoro.
   Per i lavoratori con anzianità aziendale superiore ad anni 15, nel rispetto dei limiti massimo e minimo di cui al precedente comma, il periodo di

aspettativa potrà essere fruito fino ad un massimo di tre volte in costanza del rapporto di lavoro."

E. Lavoro a tempo parziale

Relativamente all'istituto del "Lavoro a tempo parziale", regolato dall'accordo integrativo del 14 dicembre 2000, le Parti concordano quanto segue.

1. L'ultimo comma del punto 5, già modificato con l'accordo del 8 maggio 2003, viene sostituito con il seguente:

   "Il monte ore di permessi retribuiti con durata massima di 2 ore (nonché i due permessi con durata massima 3 ore), viene proporzionalmente maturato e calcolato applicando un arrotondamento per eccesso o per difetto come di norma, ma può essere fruito con permessi retribuiti di durata non superiore all'ora".

2. La pausa mensa di coloro che devono rientrare al pomeriggio rimane flessibile tra le 12.20 e le 13.50, mentre la durata potrà essere flessibile tra un minimo di 45 minuti e un massimo di 60 minuti.

Letto, approvato e sottoscritto.

INFORMATICA TRENTINA S.p.A.

ASSINDUSTRIA TRENTO

R.S.U.

FIM CISL

FIOM CGIL

Allegato 1: Premio di risultato - Proposta 2013

	Indicatore	Peso	Criterio di calcolo	Target 2013	Note
Parte COMUNE	RISULTATI ECONOMICI				
	Risultato operativo	20	0% = risultato <budget 100% = risultato >= budget	Budget = K€ 914,5	
	Attività industriale	20	0% = risultato < 90% budget 50% = risultato tra 90% e 99,9% budget 100% = risultato >= budget	Budget = K€ 49.453,40	
	SODDISFAZIONE CLIENTE				
	Customer satisfaction servizi aziendali	10	100% = risultato >= target	Target = 7,90	
	Livelli di servizio	10	0 = risultato <= 89,9% 50% = risultato tra 90,0% e 94,9% 100% = risultato >= 95%	Target = 95%	
	Reclami	5	0% = risultato >= 65 50% = risultato tra 55 e 64 100% = risultato <= 53	Target = 53	
	ESTERNALIZZAZIONE Fatturato per acquisti sul territorio provinciale	5	0 = risultato < 90% target 50% = risultato tra 90% e 99,9% target 100 = risultato >= target	Target = K€ 20.093,03	
Affari societari e legali	EFFICACIA DI GESTIONE Procedure di acquisto	30	0 = risultato <=240 50% = risultato tra 241 e 310 100% = risultato >=320	Target = 320	
Comunicazione e Collaborazione Territoriale	MIGLIORAMENTO IMMAGINE AZIENDALE Comunicazioni esterne sull'andamento e sulla qualità dei servizi aziendali	30	0 = risultato < 25 100% = risultato >= 25	Target = 26	
Consulenza e Innovazione	PROCESSI DI PROGRAMMAZIONE Elaborazione piano ICT annuale/ triennale	15	0% = non rispetto scadenze 100% = rispetto scadenze		
	MIGLIORAMENTO PROCESSI Definizione e attuazione dei processi di accettazione delle attività svolte e attivazione dei processi di fatturazione	10	0% = risultato < 25,9% target 50% = risultato tra 50% e 69,9% target 100% = risultato >= 70% target	Target = K€ 7.500	
	SODDISFAZIONE CLIENTE Valutazione servizi di consulenza ai sensi nuova Convenzione	5	0% = media punteggi <= 20 100% = media punteggi > 20	Target > 20	
Consulenza Enti Locali	PROCESSI DI PROGRAMMAZIONE Elaborazione piano attività annuale servizi ICT	15	0% = non rispetto scadenze 100% = rispetto scadenze		
	SVILUPPO OFFERTA Numero nuovi servizi minimi ordinati	10	0% = risultato < 40 50% = risultato tra 40 e 48 100% = risultato >= 49	Target = 49	
	SODDISFAZIONE CLIENTE Valutazione servizi di consulenza ai sensi nuova Convenzione	5	0% = media punteggi <= 20 100% = media punteggi > 20	Target > 20	
Dir. CST	EROGAZIONE SERVIZI - QUALITA'				
	Reclami erogazione servizi	15	0% = risultato >= 50 50% = risultato tra 45 e 44 100% = risultato <= 43	Target = 43	
	Tempi di manutenzione correttiva (SLA 225 e 230)	15	0% = non raggiungimento di entrambi gli SLA 50% = raggiungimento di solo uno SLA 100% = raggiungimento di entrambi gli SLA		
	PROGETTAZIONE SERVIZI				
	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Piano di miglioramento PAT	15	0% = rispetto dei tempi previsti < 50% 70% = rispetto dei tempi tra 50% e 89,9% 100% = rispetto dei tempi >= 90%		Interventi di pertinenza
	DELIVERY Conclusione iniziative PAT nel rispetto delle scadenze	10	0% = rispetto scadenze < 70% 50% = rispetto scadenze tra 70% e 89,9% 100% = rispetto scadenze >= 90%		Iniziative in corso nel 2013, come da 'Piano' al 31 ottobre (comprese riprogrammazioni concordate al chiusa)
	SODDISFAZIONE CLIENTE Valutazione servizi di sviluppo ai sensi nuova Convenzione	5	0% = media punt. < Discreto (< 4,5%) 100% = media punt. tra Discreto e Buono (>= 4,5%)		
	DATACENTER - QUALITA' SERVIZI Tempi di risoluzione dei task (incident)	30	0% = risultato > 17,6 h 50% = risultato tra 17,6 h e 16,6 h 100% = risultato <= 16,6 h	Target = h 16,6	
	STAFF CST Raggiungimento delle parti specifiche delle altre aree CST	30			
Direzione Generale, Controllo Direzionale e CSO	EFFICACIA DI GESTIONE Adempimenti nei tempi previsti	30	0% = non rispetto del piano 100% = rispetto del piano		Vedere allegato 2

ALLEGATO 2 - CALENDARIO SCADENZE RENDICONTI PERIODICI - ANNO 2013

Scadenza	Reportistica consuntivo marzo 2013	Reportistica aprile 2013	Reportistica maggio 2013	Rendiconto giugno 2013	Reportistica luglio-agosto 2013	Rendiconto settembre 2013	Budget 2014	Consuntivo dicembre 2013
Consegna del rendiconto alla Direzione Generale	30-apr	31-mag	28-giu	31-lug	30-set	31-ott	31-dic	31-gen

Costo del lavoro 31/10/2013
Budget della Formazione 31/10/2013

NOTA:

Le scadenze sopra indicate sono subordinate al rispetto, da parte dei Project Manager, delle scadenze relative a :

- approvazione Time Sheet;
- completamento entrata merci;
- pianificazione SAP;
- pianificazione Prometeo

Tali scadenze saranno definite nel dettaglio nei calendari periodici di volta in volta inviati agli stessi.

12/12/2013

INTEGRAZIONE ACCORDO DEL 13 DICEMBRE 2013

Addì, 7 febbraio 2014

Le parti firmatarie dell'accordo del 13 dicembre 2013 concordano nel procedere alle seguenti sostituzioni relativamente alla lettera A, Premio di Risultato 2013, 2014 e 2015 e che pertanto diventano parte integrante del medesimo:

1. il punto 4 con il seguente testo:

   "Per i contratti a part-time l'importo sarà definito proporzionalmente in base alla percentuale di part-time contrattualmente definita.

   I periodi di assenza dal lavoro per congedi parentali, o aspettativa, nonché i periodi di assenza dal lavoro per malattia e infortunio non sul lavoro superiori a due mesi, non sono utili per la maturazione del premio.";

2. all'interno del punto 10 il [*valore tra "Discreto" e "Ottimo" (> 1,5%)*] con [*valore tra "Discreto" e "Buono" (>= 1,5%)*].

Letto, approvato e sottoscritto.

INFORMATICA TRENTINA S.p.A.

ASSINDUSTRIA TRENTO

R.S.U.

FIM CISL

FIOM CGIL

NOTA A MARGINE DELL' ACCORDO DEL 13 DICEMBRE 2013

Con data 31 dicembre 2013 la FIOM – CGIL del Trentino, in riferimento all'accordo sottoscritto in data 13 dicembre 2013, ha fatto pervenire alla Società una nota con la quale disconosce la premessa di cui al terzo punto, riportante "*Federmeccanica e Fim/Uilm in data 5 dicembre 2012 hanno siglato l'accordo che ha portato al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della industria metalmeccanica e della installazione di impianti, per l'anno 2013, 2014 e 2015*".

INTEGRAZIONE ACCORDO DEL 13 DICEMBRE 2013

Addì, 6 marzo 2014

Le parti firmatarie dell'accordo del 13 dicembre 2013 concordano nel procedere alla seguente integrazione relativamente alla lettera B, Reperibilità e che pertanto diventa parte integrante del medesimo con decorrenza 1 gennaio 2014:

1. il punto 6, Trattamento economico, vede la seguente integrazione:

   Per ciascun giorno di festività infrasettimanale, fermo restando che in tale caso deve essere garantita la reperibilità anche nella fascia 8.00 – 18.00, verrà riconosciuto un importo aggiuntivo calcolato in base alle ore di reperibilità aggiuntive (10 ore) il cui importo viene calcolato in proporzione alla indennità base di riferimento pari a € 14,40 (quattordici/40) per gli ambiti di attività da 3.a a 3.d ed a € 21,20 (ventuno/20) per gli ambiti di attività 3.e e 3.f.

Letto, approvato e sottoscritto.

INFORMATICA TRENTINA S.p.A.

CONFINDUSTRIA TRENTO

R.S.U.

FIM CISL

FIOM CGIL

Trentino Network

Prot.n. TNNET-0002412-P
Data 07/04/2014

VERBALE D'INCONTRO
Ex art. 47 l. 428/90 e smi

Addì 7 aprile 2014 presso la sede di Trentino Network Srl

Tra

Trentino Network s.r.l. rappresentata da Lazzaris Roberto, Alessandro Zorer e **Informatica Trentina SpA** rappresentata da Paolo Boschini, entrambe assistite da **Confindustria Trento** nella persona di Stefano Vernaccini,

e

RSU Trentino Network S.r.l. rappresentata da Roberto Corradi.
RSU Informatica Trentina S.p.A. rappresentata da Alessandra Toplicar, Elio Sbrocchi, Daniela Lucchetti, Gabriele Quercetani e Devid Zanoni.
FIM-CISL del Trentino rappresentata da Anna Damiano.
FISTEL-CISL del Trentino rappresentata da Claudio Battistoni.
FIOM-CGIL del Trentino rappresentata da Michele Guarda e Aura Caraba.

Nell'ambito della discussione inerente il programmato trasferimento del ramo d'azienda di cui alla comunicazione dd 24/3/2014, le parti hanno convenuto, a seguito della conclusione della procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 47 L.428/90 di svolgere reciprocamente ulteriori valutazioni in merito alle condizioni pregiudiziali poste dalle rappresentanze sindacali.
E' quindi fissato un ulteriore incontro per martedì 15 aprile p.v. alle ore 11:30, presso la sede di Trentino Network.

Letto, approvato e sottoscritto.

INFORMATICA TRENTINA S.p.A.

TRENTINO NETWORK S.r.l.

Prot.n. TNNET-0002592-P
Data 15/04/2014

Trentino Network

VERBALE DI RIUNIONE
NELL'AMBITO DELLA CONSULTAZIONE SINDACALE PER CESSIONE RAMO D'AZIENDA
Ex art. 47 l. 428/90 e successive modifiche

INFORMATICA TRENTINA Prot. n. 3398 Data 15 APR. 2014

Addì **15 aprile 2014** presso la sede di Trentino Network Srl

Tra

Trentino Network s.r.l. rappresentata da Lazzaris Roberto, Alessandro Zorer e **Informatica Trentina SpA** rappresentata da Paolo Boschini, entrambe assistite da **Confindustria Trento** nella persona di Stefano Vernaccini,

e

RSU Trentino Network S.r.l. rappresentata da Claudia Mottin.
RSU Informatica Trentina S.p.A. rappresentata da Alessandra Toplicar, Elio Sbrocchi, e Gabriele Quercetani.
FIM-CISL del Trentino rappresentata da Anna Damiano.
FISTEL-CISL del Trentino rappresentata da Claudio Battistoni.
FIOM-CGIL del Trentino rappresentata da Michele Guarda – Aura Caraba.

Le parti hanno discusso quanto segue:

- Informatica Trentina e Trentino Network con lettera IT SPA Prot. n. 10981 di data 4 dicembre 2013 (Prot. TnNet 9460 dd 4/12/13-A) hanno comunicato alle rispettive RSU, nonché alle rispettive OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi nazionali dell' Industria Metalmeccanica privata e delle Telecomunicazioni, ai sensi dell'art. 47 Legge 29 dicembre 1990, n. 428, così come modificato dal D. Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18, il trasferimento del ramo d'azienda che ha per oggetto **"I Servizi di telecomunicazione, Internet, Videoconferenza da Informatica Trentina a Trentino Network"**.
- Le motivazioni del programmato trasferimento del ramo d'azienda preposto ai "Servizi di Telecomunicazione, Internet, Videoconferenza" debbono ricercarsi nelle deliberazioni della Giunta Provinciale numero 718 di data 20 aprile 2012 e n. 1242 del 20 giugno 2013, che si intendono qui integralmente richiamate, con le quali la Giunta aveva invitato le proprie 'società strumentali' ad "assicurare una corretta distinzione tra servizi infrastrutturali e di comunicazione, di competenza di Trentino Network, e servizi applicativi, di competenza di

Informatica Trentina". Congiuntamente, in data 16 settembre 2013, le Società avevano comunicato alla Provincia Autonoma di Trento di aver dato corso agli adempimenti fissando per il primo gennaio 2014 la decorrenza del trasferimento in oggetto.

- Con comunicazione successiva la Provincia Autonoma di Trento Prot. N. 706230 di data 23 dicembre 2013, dava indicazione di sospendere temporaneamente ogni azione in merito. Le due Società congiuntamente trasmettevano tale informativa alle parti interessate con comunicazione Prot. IT SPA N. 1383 di data 11/2/2014.
- Con lettera Prot. N.138868 di data 12/03/2014 la Provincia dava nuovamente indicazione di procedere completando il percorso di formalizzazione con l'atto di cessione del ramo d'azienda da Informatica Trentina SpA a Trentino Network SRL.
- Con comunicazione di data 24 marzo 2014 Prot. N. 2820/ac (Prot. TnNet n. 2002 dd 24/03/14-A) Informatica Trentina SpA e Trentino Network Srl, hanno comunicato alle rispettive RSU ed alle OO.SS. di categoria la volontà di procedere con la programmata cessione del ramo di azienda che ha per oggetto **"I Servizi di telecomunicazione, Internet, Videoconferenza da Informatica Trentina a Trentino Network"** con effetto dal 1° aprile 2014 .
- Le parti nell'ambito della procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 47 L. n. 428/1990 si sono incontrate in data 27 marzo e 7 aprile 2014 presso la sede di Trentino Network e in tale ambito hanno approfondito i contenuti della citata comunicazione del 24 marzo.
- A seguito della conclusione della procedura di consultazione sindacale di cui al predetto art. 47 in assenza delle condizioni per la sottoscrizione di un verbale di consultazione, le parti si sono comunque fissate un ulteriore incontro presso la sede di Trentino Network in data odierna al fine di svolgere nel frattempo ulteriori valutazioni in merito alle condizioni pregiudiziali evidenziatesi nella discussione.
- Le OO.SS e le RSU hanno esplicitato che la mancata disponibilità di Trentino Network e di Informatica Trentina di assicurare la clausola di salvaguardia sino ad oggi sempre accordata in tutti i precedenti trasferimenti di ramo d'azienda da Informatica Trentina, impedisce la sottoscrizione dell'accordo.
- Da parte delle Società, fatte le opportune valutazioni e ritenute le significative diverse condizioni intercorse dai precedenti accordi, che prevedevano clausole di salvaguardia per il rientro di personale, è stata confermata la inopportunità di inserire tale clausola.
- Da parte di Trentino Network è stata esplicitamente espressa la volontà di procedere con uno specifico accordo di armonizzazione entro il 10 maggio p.v. con l'obiettivo di mantenere invariato il livello di classificazione contrattuale, la retribuzione mensile lorda complessiva

anche con specifico riferimento al precedente accordo qualificato in occasione della precedente cessione del ramo d'azienda dell'agosto 2006.

- Da parte di Trentino Network e Informatica Trentina viene confermato che gli effetti del programmato trasferimento del ramo di azienda "Servizi di telecomunicazione, Internet, Videoconferenza da Informatica Trentina a Trentino Network", si intenderanno decorrenti dal **dal 1° maggio 2014** .

~~Allegato:~~

Letto, approvato e sottoscritto.

INFORMATICA TRENTINA S.p.A.

TRENTINO NETWORK S.r.l.

CONFINDUSTRIA TRENTO

RSU Informatica Trentina S.p.A.

RSU Trentino Network S.r.l.

Trentino Network

Claudio Rotti

FIM-CISL

FIOM CGIL

FISTEL CISL

SLC-CGIL

Informatica Trentina SpA

Direzione Centro Supporto Operativo

N° 8 /2014

COMUNICAZIONE

Aggiornamento ACI

Con riferimento al Verbale di Accordo Integrativo del 14/12/2000 sono stati rideterminati gli importi del rimborso chilometrico in base alla pubblicazione ufficiale dell'Automobile Club d'Italia.

E' stata rilevato un incremento per la classe di cilindrata 'fino a 1000 cc' ed un decremento per le altre classi di cilindrata. Di seguito si espone la nuova tabella che sarà applicata con decorrenza dal mese di maggio 2014.

Cilindrata	Fuori Comune	Nel Comune
	Euro	Euro
Fino a 1000 cc	0,38	0,51
da 1001 cc a 1500 cc	0,45	0,61
da 1501 cc in poi	0,59	0,80

Trento, 13 MAG. 2014

VERBALE DI ACCORDO

addì 29 maggio 2014

TRA

Informatica Trentina S.p.A.
rappresentata da Clara Fresca Fantoni e Franco Segata

E

La R.S.U di Informatica Trentina S.p.A.
nelle persone di Daniela Lucchetti, Alessandra Toplicar, Gabriele Quercetani, Elio Sbrocchi, Fausto Zanella, Devid Zanoni

riuniti presso la sede della Informatica Trentina S.p.A.

PREMESSO CHE

- I servizi di *Desktop management* per la gestione dei posti di lavoro aziendali vengono erogati anche tramite l'utilizzo di strumenti per eseguire funzioni di teleassistenza, amministrazione da remoto e inventario elettronico centralizzato, in analogia a quanto in essere per i clienti della Società.
- Il sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni vigente già regolamenta la gestione delle componenti hardware e software relative ai posti di lavoro aziendali.
- In data 24 marzo 2004 le parti hanno sottoscritto un accordo che regolamenta gli accessi ai posti di lavoro.

LE PARTI CONCORDANO

1. La disciplina relativa alle modalità di utilizzo degli strumenti di cui si avvale la Società per l'erogazione dei servizi *Desktop management* dei posti di lavoro

aziendali riportata nel documento allegato che forma parte integrante del presente accordo.

2. Eventuali aggiornamenti delle modalità di accesso ai posti di lavoro aziendali di cui al precedente punto, necessitano di forma scritta e di atto aggiuntivo al presente.
3. La nuova disciplina di cui al punto 1. sostituisce quella prevista con l'accordo del 24 marzo 2004 ed entra in vigore con decorrenza primo giugno 2014.

Letto, approvato e sottoscritto.

INFORMATICA TRENTINA S.p.A. R.S.U.

Regolamentazione degli accessi ai posti di lavoro aziendali per l'erogazione dei servizi di Desktop Management

Vengono di seguito descritte le modalità di utilizzo degli strumenti di cui si avvale la Società per l'erogazione del servizio di Desktop Management.
Nell'ambito dei servizi di Desktop Management, per la gestione dei client e dei server periferici, è previsto l'utilizzo di strumenti per eseguire funzioni di:

- teleassistenza e amministrazione da remoto;
- inventario elettronico centralizzato.

Al fine di garantire la riservatezza dei dati presenti sul sistema acceduto remotamente è attiva un'architettura di sistema che prevede l'utilizzo di modalità operative in linea con quanto prescritto dalla normativa vigente.

Nelle successive sezioni, per convenzione e per semplicità di esposizione si useranno particolari termini per indicare gli interessati alle varie attività ed i rispettivi ruoli:

Operatore	l'operatore è colui che fornisce un servizio remoto, agli utenti finali, riguardo eventuali necessità di assistenza e amministrazione sulle postazioni di lavoro (d'ora in poi PdL).
Utente finale	l'utente finale è colui che opera sulla PdL oggetto del servizio di Desktop Management ed è quindi il destinatario dei servizi di assistenza e amministrazione.

1. OPERAZIONI DI TELEASSISTENZA ED AMMINISTRAZIONE REMOTA

La soluzione di teleassistenza e amministrazione delle Pdl da remoto garantisce le seguenti funzionalità:

- scambio dei ruoli di sessione fra due utenti;
- utilizzo della chat, video, VoIP o teleconferenza;
- creazione istantanea della VPN tra i due PC;
- invito ad altre persone a partecipare alla sessione;

- stampa da remoto;
- aggiornamento del client da remoto;
- possibilità di collegarsi ai desktop remoti utilizzando i dispositivi mobili.

Funzionamento della soluzione

Lo strumento di teleassistenza funziona sia attraverso le connessioni internet che attraverso le LAN e non richiede alcuna infrastruttura dedicata in loco. I client e le postazioni controllanti stabiliscono indipendentemente una sessione con il server master in cloud.

L'operatore che si collega da remoto sceglie al quale client collegarsi e a quel punto viene stabilita una sessione protetta diretta fra i due PC.

Quando si crea una sessione di collegamento, lo strumento stabilisce il tipo ottimale di connessione. Dopo il processo di "handshaking" eseguito attraverso i server master in cloud, viene instaurata una connessione tramite UDP oppure TCP (anche dietro a gateway, NAT e firewall standard).

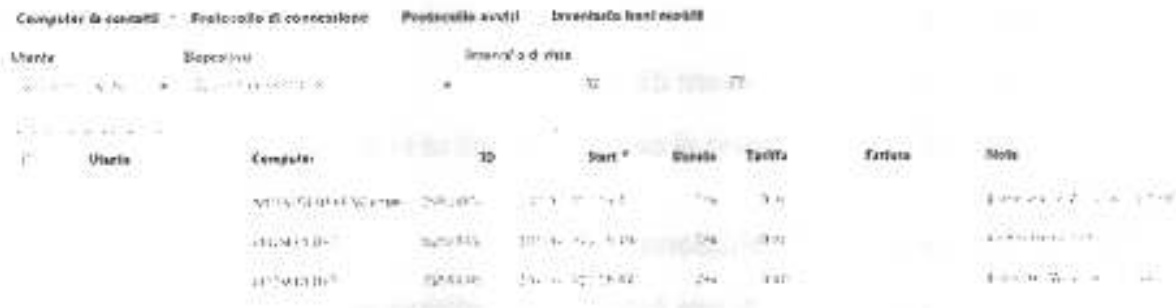
Crittografia e autenticazione

Lo strumento di teleassistenza agisce con una crittografia completa basata sullo scambio di chiave pubblica/privata RSA e con la codifica di sessione AES (256 Bit).

Questa tecnologia è utilizzata, in una forma paragonabile, per https/SSL, e può essere considerata completamente sicura secondo gli standard attuali. Poiché la chiave privata non lascia mai il computer client, questa procedura assicura che i computer interconnessi, inclusi i server master in cloud, non possano decifrare il flusso di dati.

Tracciatura e controllo delle sessioni

Le funzionalità di tracciatura delle sessioni sono disponibili tramite la console di gestione nella quale è possibile gestire anche gli utenti, i client, visualizzare i log per ogni singola connessione, aggiungerne le descrizioni ecc.



Soluzione adottata

Il prodotto di teleassistenza attivo sulle PdL degli utenti finali è configurato in modo tale che:

- non si possa condividere l'utilizzo della PdL dell'utente finale, in remoto, senza l'assenso dell'utente finale stesso;
- l'utente finale possa riprendere il controllo del Desktop in qualsiasi momento;
- l'attività di utilizzo venga tracciata in modo da poter sempre risalire a chi ha preso il controllo della PdL dell'utente finale.

  In particolare le informazioni disponibili sono:

  a) data e ora;

  b) postazione operatore;

  c) codice operatore;

  d) postazione controllata (PdL utente finale);

  e) tipo di sessione.
- l'utente finale possa vedere le operazioni che l'operatore effettua durante la sessione di teleassistenza.

Il prodotto di teleassistenza attivo sui server periferici è configurato in modo tale che l'attività di Remote Control venga tracciata per poter risalire a chi ha preso il controllo del server medesimo.

In particolare le informazioni disponibili sono:

a) data e ora;

b) postazione operatore;

c) codice operatore;

d) postazione controllata (server decentralizzato)

e) tipo di sessione.

Al fine di garantire la tutela della riservatezza in occasione degli interventi di accesso remoto sul server, la Società, che ai sensi della deliberazione della Giunta Provinciale n. 2192 di data 6 marzo 1998 è nominata responsabile del trattamento dei dati nell'ambito della gestione del Sistema Informativo Elettronico Provinciale, come disciplinata dalla convenzione di cui all'art. 5 della L.P. 10/1980, adotta ogni misura tecnica ed organizzativa idonea.

Istruzioni per l'utente finale

Di seguito vengono descritte le modalità operative con cui avvengono le sessioni di assistenza e amministrazione remota e le modalità comportamentali a cui l'utente finale deve attenersi a garanzia della riservatezza dei dati residenti sul proprio PdL.

Qualora l'utente finale necessiti di assistenza, la procedura è la seguente:

1. contattare telefonicamente il CSD di Informatica Trentina;
2. seguire le indicazioni dell'operatore del CSD e fornire le informazioni richieste - è sempre necessario comunicare il numero identificativo della propria PdL (etichetta Y2K posta sulla base del computer).

Qualora Informatica Trentina debba accedere al PdL dell'utente finale per attività di amministrazione, l'operatore di Informatica Trentina contatterà telefonicamente l'utente finale.

Passi comuni per assistenza e attività di amministrazione:

1. nel caso sia necessario digitare una qualsiasi password, è fatto obbligo all'utente finale di farlo personalmente, a garanzia della stessa, in questo modo l'operatore non verrà a conoscenza della password dell'utente finale.
2. nel caso in cui l'operatore richieda di effettuare un collegamento remoto con la PdL dell'utente finale, comportarsi come segue:
   - assicurarsi che lo schermo della propria PdL non visualizzi informazioni ritenute riservate;

- se lo si desidera, chiudere tutte le applicazioni attive o quelle che non sono oggetto dell'intervento;
- informare l'operatore che può iniziare il collegamento remoto.

3. successivamente sullo schermo apparirà un messaggio di richiesta al quale si dovrà rispondere, entro il tempo indicato:
   - **Mostra schermo** → per autorizzare il collegamento remoto;
   - **Rifiuta** → per non permettere all'operatore di iniziare il collegamento remoto.

   A fronte di tempo scaduto la richiesta scompare automaticamente dallo schermo annullando l'operazione di collegamento remoto (equivale alla risposta **Rifiuta**).

   A seguito della scelta **Mostra schermo**, l'operatore ha la possibilità di utilizzare remotamente il mouse e la tastiera del PdL dell'utente finale (ovvero è stata attivata una sessione di accesso remoto da parte dell'operatore nei confronti del PdL dell'utente finale).

   L'apertura della sessione di accesso remoto è confermata dalla presenza, sopra la barra in basso a destra dello schermo, della seguente finestra che riporta l'elenco delle sessioni attive:

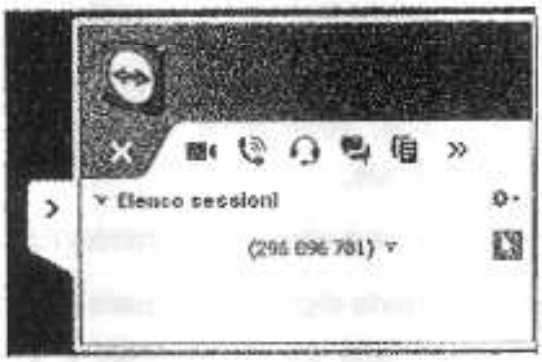


Figura 1 - sessione attiva

   Da questo momento all'utente finale è consigliato seguire i seguenti suggerimenti per la tutela della riservatezza dei dati presenti sulla propria PdL:

   - non allontanarsi dal proprio posto di lavoro;

- seguire le istruzioni dell'operatore;
- sospendere o interrompere il collegamento, nel caso in cui si ritenga esistano le condizioni per farlo, selezionando il tasto per sospendere temporaneamente il controllo remoto (ripremere per ri-attivare il controllo), oppure premendo il tasto per terminare la sessione di teleassistenza.

Per inibire all'operatore l'uso della tastiera e del mouse della PdL e consentire la sola visualizzazione del monitor è sufficiente, lato utente, muovere il mouse o digitare sulla propria tastiera

Alla fine della sessione di accesso remoto (chiusa dall'operatore o dall'utente finale) assicurasi che la finestra indicata in Figura 1 risulti chiusa

2. OPERAZIONI DI INVENTARIO ELETTRONICO

Lo strumento di inventario elettronico effettua la scansione delle informazioni della PdL per la raccolta delle caratteristiche hardware e software. In particolare vengono raccolte le seguenti informazioni:

- sistema operativo;
- architettura (es.: 32 o 64 bit, scheda madre, ecc.);
- memoria (es.: ram, hard disk e occupazione dello stesso, ecc.);
- processore (es.: tipo e velocità, ecc.);
- periferiche connesse (es.: stampanti, modem, ecc.).

Nel caso di inventario software vengono raccolti il nome del file e gli attributi tecnici dei soli file eseguibili (quelli che hanno ad esempio l'estensione .EXE, .DLL, .DRV, .BAT, .CMD, ecc...).

Non vengono in alcun modo ricercati e rilevati documenti personali (quali ad esempio file con estensione .DOC, ecc...) e comunque diversi dai file eseguibili.

Inoltre, non viene rilevato il contenuto dei file e pertanto non sarà possibile analizzare i dati contenuti nei file stessi. I file non vengono né esportati né copiati dalla PdL dell'utente finale.

L'elenco dei file e relativi attributi viene archiviato in un database e successivamente confrontato con una tabella che permetterà di identificare le applicazioni installate sulla PdL al fine di creare un inventario elettronico del software.

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 30 LUG. 2014

Informatica Trentina S.p.A. rappresentata da Clara Fresca Fantoni e Franco Segata
assistita da
Associazione degli Industriali della Provincia di Trento rappresentata da Stefano Vernaccini

e

La R.S.U di Informatica Trentina S.p.A. nelle persone di Daniela Lucchetti, Gabriele Quercetani, Elio Sbrocchi, David Zanoni e Fausto Zanella
assistita dalla
Segreteria territoriale della FIM-CISL rappresentata da Luciano Remorini
Segreteria territoriale della FIOM-CGIL rappresentata da Aura Caraba

si sono riuniti presso la sede della Informatica Trentina S.p.A., in via G. Gilli, 2 in Trento

Premesso che:

- l'istituto dell'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto (d'ora in poi TFR) è disciplinato dal Codice Civile (art. 2120 c.c.) e prevede che il lavoratore possa chiederlo, in costanza di rapporto, qualora sussistono determinate giustificazioni e una sola volta nel corso del rapporto di lavoro;
- la possibilità di ottenere l'anticipazione è comunque subordinata alle seguenti condizioni:
  1) il lavoratore deve avere maturato almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro;
  2) l'anticipazione deve essere contenuta nei limiti del 70% del trattamento spettante nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta;
  3) l'anticipazione deve essere altresì contenuta nei limiti del 10% degli aventi titolo e, comunque, del 4% del numero totale dei dipendenti;
- l'art. 2120 c.c. stabilisce altresì che condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali.

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

- L'azienda potrà accogliere – a propria totale ed insindacabile discrezione e fatte salve la presenza e la disponibilità di fondi individuali del dipendente accantonati in Azienda – richieste di anticipazione del TFR giustificate da particolari gravi necessità di carattere personale e/o famigliare, anche in assenza delle condizioni previste dall'art. 2120 c.c.;
- l'anticipazione giustificata da dette particolari gravi necessità potrà essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro; gli importi di detta anticipazione saranno definiti ad insindacabile giudizio dell'Azienda;
- saranno valutate ed eventualmente accolte un numero di richieste – formalmente pervenute da parte del personale – compatibilmente ai parametri economici e finanziari aziendali;
- la durata del presente accordo decorre dalla data della stipula ed ha validità fino al 31 dicembre 2015; dopo tale data le parti si incontreranno per valutare eventuali condizioni di prosieguo.

Letto, approvato e sottoscritto.

INFORMATICA TRENTINA S.p.A.

CONFINDUSTRIA TRENTO

R.S.U.

FIM CISL

FIOM CGIL

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 30 LUG. 2014

Informatica Trentina S.p.A. rappresentata da Clara Fresca Fantoni e Franco Segata

assistita da

Associazione degli Industriali della Provincia di Trento rappresentata da Stefano Vernaccini

e

La R.S.U di Informatica Trentina S.p.A. nelle persone di Daniela Lucchetti, Gabriele Quercetani, Elio Sbrocchi, David Zanoni e Fausto Zanella

assistita dalla

Segreteria territoriale della FIM-CISL rappresentata da Luciano Remorini

Segreteria territoriale della FIOM-CGIL rappresentata da Aura Caraba

si sono riuniti presso la sede della Informatica Trentina S.p.A., in via G. Gilli, 2 in Trento

Premesso che:

- in data 13 dicembre 2013 l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali hanno siglato un verbale di accordo che disciplina il servizio di reperibilità;
- entro 6 mesi dalla data di decorrenza (1° gennaio 2014) le Parti si sono date impegno di incontrarsi per verificare gli effetti del nuovo regime di reperibilità ed eventualmente apportare i necessari correttivi;

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

Si prende atto della positiva complessiva implementazione del nuovo regime di reperibilità.

Si concorda comunque nella necessità di definire di un unico ambito di reperibilità che aggrega gli ambiti denominati "*portali e sistemi web-based*" e "*sistemi elaborativi di infrastruttura*".

Il nuovo ambito viene denominato "*infrastrutture tecnologiche e supporto tecnico*" e richiede il rientro in sede/presso il cliente obbligatorio, prevedendo quindi una indennità base pari a € 250,00 (duecentocinquanta/00) lordi per ciascun periodo completo di servizio decorrente dalle 18,00 del venerdì alle 8,00 del venerdì successivo.

E' facoltà dell'azienda definire il numero delle persone necessarie per garantire il servizio previsto; per i primi 12 (dodici) mesi dalla data del presente accordo è fissato un numero minimo di due presenze.

Successivamente a tale termine le parti si incontreranno per la verifica congiunta del presente accordo.

Letto, approvato e sottoscritto.

INFORMATICA TRENTINA S.p.A.

CONFINDUSTRIA TRENTO

R.S.U.

FIM CISL

FIOM CGIL

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 31 ottobre 2014

Informatica Trentina S.p.A. rappresentata da Clara Fresca Fantoni e Franco Segata
assistita da
Associazione degli Industriali della Provincia di Trento rappresentata da Stefano Vernaccini

e

La R.S.U di Informatica Trentina S.p.A. nelle persone di Daniela Lucchetti, Elio Sbrocchi, Devid Zanoni e Fausto Zanella
assistita dalla
Segreteria territoriale della FIM-CISL rappresentata da Luciano Remorini
Segreteria territoriale della FIOM-CGIL rappresentata da Aura Caraba

si sono riuniti presso la sede della Informatica Trentina S.p.A., in via G. Gilli, 2 in Trento

Premesso che

- l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali hanno siglato in data 13 dicembre 2013 un accordo che regolamenta una serie di Istituti tra cui il *Premio di Risultato* per gli anni 2013, 2014 e 2015;
- lo stesso accordo sancisce che per gli anni 2014 e 2015, di anno in anno le Parti dovranno specificatamente definire, relativamente il Premio di Risultato, gli indicatori, il loro peso, i valori economici e la relativa distribuzione, compatibilmente con le situazioni gestionali/organizzative aziendali, con le direttive provinciali e la normativa di riferimento in materia;
- altresì l'accordo citato definisce che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno di vigenza del premio di risultato verrà riconosciuto il premio pro-quota assumendo un raggiungimento parziale da definirsi annualmente rispetto al valore di riferimento dell'anno per l'importo base;
- la direttiva della Giunta provinciale dell'8 settembre 2014, n. 1551, *Direttive sul personale agli enti strumentali in attuazione degli obiettivi della manovra finanziaria*

provinciale per il triennio 2014-2016, definisce specifici criteri per la determinazione del budget di spesa relativamente alle retribuzioni incentivanti.

Le parti hanno convenuto quanto segue

- per l'anno 2014 gli indicatori di risultato sono definiti in Allegato A e, fatte salve nuove indicazioni/direttive della Provincia Autonoma di Trento, sono assegnati per ciascuna categoria del CCNL gli importi di seguito riportati;

Categoria CCNL	€ Importo base
8Q	2.178,02
7	2.178,02
6	2.007,59
5S	1.870,68
5	1.753,33
4	1.642,22
3	1.577,07

- il Premio di Risultato 2014 viene erogato fino alla positività del Risultato Operativo;
- per coloro che cessano il rapporto di lavoro nel corso del 2014 viene riconosciuto il premio pro-quota assumendo un raggiungimento pari al 75% dell'importo base, fatto salvo quanto esposto nel precedente alinea.

Letto, approvato e sottoscritto.

INFORMATICA TRENTINA S.p.A.

CONFINDUSTRIA TRENTO

R.S.U.

FIM CISL

FIOM CGIL

ALLEGATO A - PREMIO DI RISULTATO 2014

	Indicatore	Peso %	Criterio di calcolo	Target	Note
Parte comune	RISULTATI ECONOMICI Risultato operativo	20	0% = risultato < 50% budget 50% = risultato tra 50% e 99,9% budget 100% = risultato ≥ budget	499 K€	Revised budget
	Attività Industriale	20	0% = risultato < 50% budget 50% = risultato tra 50% e 99,9% budget 100% = risultato ≥ budget	44.203 K€	Revised budget
	SODDISFAZIONE CLIENTE Customer satisfaction servizi aziendali	20	100% = risultato ≥ target	8,18	
	Service Level Agreements (SLA)	10	0 = risultato ≤ 79,9% 50% = risultato tra 80,0% e 94,99% 100% = risultato ≥ 95,0%	95%	Vedere lista - allegato 1 - Dal II° semestre
Acquisti, Affari societari e legali	EFFICACIA DI GESTIONE Procedure di acquisto a carico della Società favorendo la aggregazione della spesa in relazione ad ASAC	30	0 = risultato ≤ 299 50% = risultato tra 300 e 349 100% = risultato ≥ 350	n. 350	Valutazione qualitativa dell' "aggregazione della spesa"
Comunicazione e Collaborazione Territoriale	MIGLIORAMENTO IMMAGINE AZIENDALE Iniziative di comunicazione interna sui progetti e sui servizi aziendali	30	0 = risultato < 12 100% = risultato ≥ 12	n. 12	
Consulenza PAT	MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI Definizione e formalizzazione dei SAL interventi ai Dipartimenti provinciali di riferimento	10	0% = risultato < 50% 50% = risultato tra 50% e 90% 100% = risultato ≥ 90%	n. 18	Dal II° semestre (da formalizzare entro 1 mese successivo rispetto considerati nel computo, da recuperare ai 27 lavori, 17 SAL emessi e 1 SAL non inviati per lavori mancanti)
	RISULTATI ECONOMICI Proposte d'offerta, con definizione di progetti e servizi con nuovi contratti nell'area di competenza	10	0% = risultato < 1,5% Al sviluppo di competenza 50% = risultato tra 1,5% e 2,49% Al sviluppo di competenza 100% = risultato ≥ 2,5% Al sviluppo di competenza	2,50%	
	PROCESSI DI PROGRAMMAZIONE Presidio e monitoraggio studi di fattibilità PAT di carattere strategico nei tempi e obiettivi attivazione sia richiesta da parte del Cliente	10	0% = non svolti 100% = svolti	100%	Vedere lista - allegato 2 -
Consulenza Enti Locali	PROCESSI DI PROGRAMMAZIONE Elaborazione del programma di attività annuale	15	0% = non rispetto scadenza 100% = rispetto scadenza	100%	
	RISULTATI ECONOMICI Proposte d'offerta, con definizione di progetti e servizi con nuovi contratti nell'area di competenza	15	0% = risultato < 1,5% Al sviluppo di competenza 50% = risultato tra 1,5% e 2,49% Al sviluppo di competenza 100% = risultato ≥ 2,5% Al sviluppo di competenza	2,50%	
Dir. Progetti	MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI Attività messe in atto a fronte di azioni di miglioramento	10	0% = risultato < 80% 50% = risultato tra 80% e 99,9% 100% = risultato = 100%	100%	Vedere lista alla data - allegato 3 -
	MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI Rispetto delle scadenze di progetto	15	0% = risultato < 80% progetti 100% = risultato ≥ 90 %progetti	90%	
	MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI Adozione dell'approccio Agile per un piano progetto di sviluppo pilota; attivazione e prima rendicontazione	5	0% = non svolto 100% = svolto	100%	
Dir. Servizi	GESTIONE SERVIZI E STRUTTURE DI STAFF DIREZIONE SERVIZI				
	SODDISFAZIONE CLIENTE Service Level Agreements (SLA) di competenza	10	0 = risultato ≤ 79,9% 50% = risultato tra 80,0% e 94,99% 100% = risultato ≥ 95,0%	95%	Vedere lista - allegato 1 -
	MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI Attività messe in atto a fronte di azioni di miglioramento	10	0% = risultato < 80% 50% = risultato tra 80% e 99,9% 100% = risultato = 100%	100%	Vedere lista alla data - allegato 3 -
	RISULTATI ECONOMICI Azioni di efficientamento sui costi d'area e mantenimento del Risultato Operativo assegnato	10	0% = risultato < 90% budget 50% = risultato tra 90,0% e 99,9% budget 100% = risultato ≥ 100% budget	4.898 K€	RO di Direzione
	DATA CENTER				
	MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI Attività messe in atto a fronte di azioni di miglioramento	10	0% = risultato < 80% 50% = risultato tra 80% e 99,9% 100% = risultato = 100%	100%	Vedere lista alla data - allegato 3 -
	SODDISFAZIONE CLIENTE Service Level Agreements (SLA) di competenza	10	0 = risultato ≤ 79,9% 50% = risultato tra 80,0% e 94,99% 100% = risultato ≥ 95,0%	95%	Vedere lista - allegato 1 -
	RISULTATI ECONOMICI Azioni di efficientamento sui costi d'area e mantenimento del Risultato Operativo assegnato	10	0% = risultato < 90% budget 50% = risultato tra 90,0% e 99,9% budget 100% = risultato ≥ 100% budget	4.898 K€	RO di Direzione
Direzione Generale, Controllo Direzionale e CSO	EFFICACIA DI GESTIONE Svolgimento processi e servizi interni in ottemperanza al calendario annuale	30	0% = non rispetto del piano 100% = rispetto del piano	100%	Vedere lista - allegato 4 -