

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 22 dicembre 2016

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 Andrea Faggiano, ~~Salvatore Ruffino, Laura Sandini, Elio Sbrocchi, Fausto Zanella e Devid Zanoni~~ 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 regola nel triennio 2013-2015 l'istituto del Premio di Risultato;
- è intenzione della Azienda e della Organizzazioni sindacali sostenere politiche aziendali di carattere incentivante – anche per il 2016 – per lo sviluppo dei risultati aziendali e per lo sviluppo più generale delle azioni di innovazione e ammodernamento del sistema pubblico trentino, attraverso l'ICT;
- la legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge di Stabilità 2016), prevede – come esplicitato nel Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – che i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti sono soggetti ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, comunque entro limite di importo complessivo;
- con riferimento inoltre, alle direttive vigenti della Provincia autonoma di Trento, le condizioni del presente accordo riflettono la migliore composizione di tutti gli elementi di contesto e considerano l'equilibrio di limiti derivanti dai provvedimenti citati e la salvaguardia complessiva della gestione aziendale.

LE PARTI HANNO CONVENUTO QUANTO SEGUE

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, entrambe rapportate alla percentuale degli indicatori: una comune a tutti i lavoratori e una specifica collettiva, definita in base alle aggregazioni organizzative della attività aziendali che coinvolgono l'intero organico aziendale.
3. L'impostazione del presente accordo è orientata alla identificazione di parametri, al meglio rispondenti ai requisiti espressi nel Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
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 malattia e infortunio non sul lavoro superiori a due mesi, non sono utili per la maturazione del premio.

5. 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.
6. 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.
7. Per l'anno 2016, 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
8Q	2.003
7	2.003
6	1.846
5S	1.721
5	1.613
4	1.510
3	1.450

8. 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.
9. Le Parti si danno atto che il Premio di Risultato, così come definito nel presente accordo, presenta criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione così come identificati nel decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
10. Gli istituti di incentivazione aziendale per i dipendenti sono complessivamente erogati per il 2016 in modo proporzionale fino alla positività del Reddito Operativo al netto delle posizioni finanziarie.
11. In caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno di vigenza del Premio di Risultato – anche nel caso di contratti di somministrazione – viene riconosciuto il premio pro-quota e un raggiungimento del 75% dell'importo raggiunto, fatto salvo quanto esposto nel precedente alinea.
12. In caso di licenziamento per giusta causa o mancato superamento del periodo di prova non verrà riconosciuto alcun importo quale premio di risultato.
13. Le Parti si danno atto di verificare e qualificare congiuntamente azioni o correzioni specifiche del Premio di Risultato a fronte del verificarsi di situazioni o eventi non strettamente riconducibili all'azione dei lavoratori.
14. Le Parti si impegnano altresì, in relazione alle premesse, ed alla opportunità di riquilibrare complessivamente la impostazione degli istituti incentivanti, nel rispetto delle posizioni Aziendali e delle Organizzazioni Sindacali, a discutere e qualificare per il 2017, ragionevolmente entro marzo 2017, un nuovo protocollo di intesa relativo agli istituti incentivanti.

Letto, approvato e sottoscritto.

INFORMATICA TRENTINA S.p.A.

R.S.U.

FIM CISI

FIOM CGIL