

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 Vernacchini

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 regola 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 Parti dichiarano 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

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€ 814,5	
	Attività Industriale	20	0% = risultato < 90% budget 50% = risultato tra 90% e 95,9% budget 100% = risultato == budget	Budget = K€ 49.453,40	
	SODDISFAZIONE CLIENTE				
	Customer satisfaction servizi aziendali	10	100% = risultato == target 0 = risultato == 0,0%	Target = 7,50	
	Livelli di servizio	10	80% = risultato tra 80,0% e 94,0% 100% = risultato == 95%	Target = 95%	
	Reclami	5	0% = risultato == 0 30% = risultato tra 05 e 04 100% = risultato == 03	Target = 03	
ESTERNALIZZAZIONE					
Fatturato per acquisti sul territorio provinciale	5	0 = risultato < 50% target 30% = risultato tra 50% e 75,0% target 100 = risultato == target	Target = K€ 20.093,03		
Affari sociali e legali	EFFICACIA DI GESTIONE Procedure di acquisto	30	0 = risultato == 240 50% = risultato tra 241 e 219 100% = risultato == 210	Target = 320	
Comunicazione e Collaborazione Territoriale	MIGLIORAMENTO IMMAGINE AZIENDALE Comunicazioni esterne sull'andamento e sulla qualità dei servizi aziendali	30	0 = risultato = 23 100% = risultato == 25	Target = 25	
Consulenza e Innovazione	PROCESSI DI PROGRAMMAZIONE				
	Elaborazione piano ICT annuale/trimestrale	15	0% = non rispetto scadenze 100% = rispetto scadenze		
	MIGLIORAMENTO PROCESSI				
Definizione e attuazione dei processi di accettazione della attività svolte e attuazione dei processi di fatturazione	10	0% = risultato < 25,0% target 50% = risultato tra 20% e 50,0% target 100% = risultato == 70% target	Target = K€ 7.500		
SODDISFAZIONE CLIENTE					
Valutazione servizi di consulenza ai sensi nuova Convenzione	5	0% = media paragrafi < 20 100% = media paragrafi > 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 45 e 45 100% = risultato == 40	Target = 40		
SODDISFAZIONE CLIENTE					
Valutazione servizi di consulenza ai sensi nuova Convenzione	5	0% = media paragrafi == 20 100% = media paragrafi > 20	Target > 20		
Dir. CST	EROGAZIONE SERVIZI - QUALITÀ				
	Reclami erogazione servizi	15	0% = risultato == 50 50% risultato tra 49 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 del target previsto = 0% 10% = rispetto del target tra 100% e 100,0% 100% = rispetto del target == 0%		Interventi di pertinenza
	DELIVERY				
	Conduzione iniziative PAT nel rispetto delle scadenze	10	0% = rispetto scadenze = 0% 50% = rispetto scadenze tra 17,0% e 49,0% 100% = rispetto scadenze == 80%		Iniziativa in corso nel 2010, come da "Piano" al 31 ottobre (compresa l'implementazione comunicata al cliente)
	SODDISFAZIONE CLIENTE				
	Valutazione servizi di sviluppo ai sensi nuova Convenzione	5	0% = media paragrafi < Discreto (= 4,5%) 100% = media paragrafi tra Discreto e Buono (= 1,5%)		
DATA CENTER - QUALITÀ SERVIZI					
Tempi di risoluzione dei task (incidenti)	30	0% = risultato < 17,0 h 30% = risultato tra 17,0 h e 16,0 h 100% = risultato == 16,0 h	Target = h 16,6		
STAFF CST					
Raggiungimento delle perf. specifiche dello altre aree CST	30				
Dirigente Generale, Corivolo Direzionale e GSO	EFFICACIA DI GESTIONE Adempimenti nei tempi previsti	30	0% = risultato < 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 del Project Manager, delle scadenze relative a :

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

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