

VERBALE DI ACCORDO

Premio di Risultato 2018

Addì, 4 ottobre 2018

Informatica Trentina S.p.A. rappresentata da Sergio Mancuso e Franco Segata

e

La R.S.U. di Informatica Trentina S.p.A. nelle persone di Salvatore Ruffino, Laura Sandini, Elio Sbrocchi, Fausto Zanella e Devid Zanon
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:

- la delibera della Giunta provinciale n. 2018 del 1° dicembre 2017 individua, nella forma di direttiva, i riferimenti ed i limiti per la definizione degli importi complessivi da destinare alla retribuzione incentivante ivi compreso il Premio di Risultato;
- la Giunta provinciale ha definito con deliberazione n. 448 del 23 marzo 2018 il "Programma attuativo per il polo dell'informatica e delle telecomunicazioni nell'ambito della riorganizzazione e del riassetto delle società provinciali", che prevede la fusione per incorporazione, entro il 2018, di Trentino Network S.r.l. in Informatica Trentina S.p.A.;
- i Consigli di Amministrazione di Trentino Network S.r.l. e di Informatica Trentina S.p.A. hanno deliberato in data 24 maggio 2018 la citata fusione;
- è intenzione della Azienda e delle Organizzazioni sindacali, anche in questa fase di transizione, sostenere politiche aziendali di carattere incentivante 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;

- è necessario prevedere specifiche azioni di aggiornamento degli indicatori e della struttura del Premio di Risultato a seguito della citata fusione, precisando che l'ambito di applicazione del presente accordo si riferisce al CCNL metalmeccanico;
- nel quadro normativo attuale e nelle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E 2016 e n. 5/E 2018 si prevede 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 siano soggetti ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, comunque entro limiti di importo complessivo;
- lo stesso quadro normativo attuale prevede altresì che il Premio di Risultato in denaro venga sostituito, in tutto o in parte e per scelta del lavoratore, con servizi di "welfare aziendale" (beni e/o servizi).

LE PARTI HANNO CONVENUTO QUANTO SEGUE

1. Le premesse costituiscono parte integrante ed imprescindibile del presente accordo tanto da intendersi integralmente accettate e condivise da ambo le parti.
2. Il Premio di Risultato 2018 è unico e collettivo ed è per sua natura totalmente variabile in quanto riferito e misurato sugli obiettivi oggetto del presente accordo e rapportato alla percentuale degli indicatori previsti nell' "Allegato 1", il quale costituisce parte integrante del presente accordo.
3. L'impostazione del presente accordo, ricompresi i suoi allegati, 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.
5. Per i dipendenti assunti durante l'anno di valutazione, l'erogazione sarà proporzionata ai mesi di servizio prestati considerati con gli stessi criteri utili ai fini della maturazione della mensilità aggiuntiva (tredicesima).
6. 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.
7. 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 base sopra esposto.
8. In caso di licenziamento per giusta causa o mancato superamento del periodo di prova non verrà riconosciuto alcun importo quale Premio di Risultato.

9. L'importo del premio avrà come riferimento la categoria contrattuale nella quale il lavoratore risulta inquadrato alla data del 31 dicembre del relativo anno di competenza, sarà calcolato associando a ciascun indicatore una percentuale del peso dell'indicatore e una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo. L'azienda procederà al pagamento del premio dell'anno di competenza 2018 con la prima mensilità utile dell'anno seguente, successiva all'Assemblea dei Soci di approvazione del bilancio di esercizio.
10. Per l'anno 2018, gli indicatori di risultato sono definiti in "Allegato 1" al presente verbale di accordo, il quale costituisce parte integrante, e l'importo di base massimo lordo del Premio di Risultato per ciascuna categoria C.C.N.L. viene riportato nella tabella che segue:

Categoria CCNL	Importo base
8Q	2.096
7	2.096
6	1.932
5S	1.800
5	1.687
4	1.580
3	1.518

Si precisa che tale importo può essere ridefinito in relazione a possibili disposizioni o direttive impartite dalla Provincia Autonoma di Trento, nonché in attuazione e regolamentazione delle direttive sul personale agli enti strumentali in attuazione degli obiettivi della manovra finanziaria provinciale.

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 T.F.R., in sintonia con le leggi e gli accordi in vigore.
12. 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.
13. Conformemente alle norme contrattuali, alle regolamentazioni aziendali e normative di riferimento, ove vigenti, l'importo in denaro potrà essere sostituito, a scelta del lavoratore, interamente o parzialmente, con servizi di "welfare aziendale" (beni e/o servizi) secondo una regolamentazione da definire tra le Parti entro la data del 31 maggio 2019.

La possibilità di sostituire il Premio di Risultato in welfare consente ai lavoratori di incrementare il valore netto del Premio di Risultato stesso in virtù del non assoggettamento a prelievo fiscale e contributivo

Le Parti, condivisa l'opportunità di dare applicazione al diritto di opzione previsto dall'art.1, comma 184, legge n. 208 del 28.12.2015 e succ.mod., si incontreranno, in occasione della disamina congiunta dei risultati a consuntivo e per prendere atto delle conseguenti determinazioni relative al Premio di Risultato 2018, per valutare congiuntamente le modalità di introduzione di specifici piani di "welfare aziendale" da proporre ai lavoratori con anticipo tale da consentire l'effettiva esplicazione del diritto di opzione che, all'esito positivo dei confronti tecnici attivati, potranno avere applicazione.

14. Considerata la condivisione dell'obiettivo di promuovere e diffondere tra i lavoratori le iniziative di welfare aziendale come strumento di valorizzazione e soddisfazione delle esigenze specifiche dei lavoratori da un lato, e di miglioramento della competitività aziendale dall'altro, le Parti concordano di sviluppare un meccanismo per ciascun lavoratore che opta per il welfare aziendale quale modalità di corresponsione del premio, attraverso un incremento dell'apporto aziendale aggiuntivo pari al 14,50% calcolato sull'ammontare del premio/quota di premio, di cui al punto 10), eventualmente convertito in welfare aziendale.

A tale proposito sarà attivata, secondo procedure di evidenza pubblica, una piattaforma/servizio le cui condizioni minime eventuali saranno opportunamente illustrate.

15. Le Parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato e la facoltà di esercizio del diritto di opzione sono subordinate al riscontro, da parte della direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente e di una precisa corrispondenza tra i contenuti dell'intesa e le interpretazioni emesse dall'Agenzia delle Entrate.

16. Gli istituti di incentivazione aziendale per i dipendenti sono complessivamente erogati per il 2018 in modo proporzionale fino alla positività del Reddito Operativo al netto delle posizioni finanziarie.

17. Le parti, con la sottoscrizione del presente verbale, attestano e confermano reciprocamente, senza alcuna riserva in merito, nessuna esclusa, e per ogni finalità di legge e contrattazione collettiva applicata, di avere puntualmente adempiuto ad ogni obbligo di informazione e/o consultazione e/o confronto e che il contratto stipulato manifesta e possiede i requisiti di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015, anche con precipuo riferimento alle caratteristiche e prerogative dei soggetti firmatari.

Le parti si danno altresì atto, inequivocabilmente, che l'intesa sottoscritta è conforme alle prescrizioni dettate dal Decreto 25 marzo 2016 promulgato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e dalla Legge n. 208/2015, art. 1, commi 182 – 189.

18. Le parti, a seguito dell'avvenuto processo di aggregazione societaria con Trentino Network S.r.l., si danno specifico impegno reciproco a rivedere indicatori, target e

struttura del Premio di Risultato per la parte comune e per le aree organizzative, fatti salvi gli importi previsti per le categorie contrattuali di cui al "punto 10" e facendo comunque salvi gli indicatori valutati/raggiunti per la competenza d'anno. Per detta condizione verranno anche verificate le direttive provinciali emesse (in particolare la n. 2018 del 1° dicembre 2017) in merito ai limiti di budget complessivo per i sistemi incentivanti.

19. La Società provvederà al deposito telematico, entro i termini di legge, del presente accordo al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente.

20. Il presente accordo ha validità annuale, con decorrenza dal 1° gennaio 2018 e durata pertanto fino al 31 dicembre 2018.

21. Le Organizzazioni Sindacali Fim Cisl e Fiom Cgil chiedono ai lavoratori non iscritti al Sindacato una quota associativa straordinaria di € 30,00 da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di erogazione del premio.

L'Azienda a tal fine si impegna a comunicare, nel mese antecedente l'erogazione, un avviso con cui si informano i dipendenti della richiesta sindacale, trasmettendo un apposito modulo da riconsegnare all'Azienda in tempi consoni mediante il quale dichiareranno l'accettazione o il rifiuto della richiesta.

In caso di mancanza riconsegna l'Azienda effettuerà la ritenuta sulla base del principio del silenzio-assenso.

Gli importi trattenuti saranno ripartiti in base alla percentuale di iscritti alla data odierna e versati dall'Azienda su conto corrente bancario che sarà comunicato da ognuna delle due organizzazioni sindacali.

Letto [redacted] ritto.

INFC [redacted] A S.p.

FIM CIL

FIOM CGIL

Allegato 1 - Indicatori Premio di Risultato 2018

	Indicatore	Peso	Criterio di calcolo	Target	Note
Comuni	Rispetto economics Miglioramento dell'attività industriale riclassificato [Attività industriale]	35	0% = risultato < 95% target 90% = risultato tra 95% e 100% target 100% = risultato >= 100% target	Target = Ris. 2017 K€ 39.126 Bdg. 2018 K€ 38.887	Ris. 2017 K€ 39.126 Bdg. 2018 K€ 38.887
	Rispetto economics Diminuzione dei costi della produzione/operativi	35	0% = risultato > min. da 0% a 100% in proporzione tra risultato min. e max. 100% = risultato <= max.	Min. = Ris. 2017 K€ 39.250 Max. = Bdg. 2018 K€ 38.804	Ris. 2017 K€ 39.250 Bdg. 2018 K€ 38.804
Direzioni Operative	Programmazione attività tecniche ed acquisti Miglioramento dei tempi di esecuzione dei progetti (proroghe '0'): [% di progetti per cliente chiusi "on time" - senza proroghe]	5	0% = meno dell'90% di progetti conclusi on time senza proroghe 90% = dal 90% all'99% 100% = 100% di progetti conclusi on time senza proroghe	Target = Ris. 2017 100% progetti conclusi on time senza proroghe	Ris. 2017 100% progetti conclusi on time senza proroghe
	Rispetto tempi, efficienza e efficacia Service Level Agreements (SLA) [% di SLA raggiunti]	10	0% = risultato < min. da 80% a 100% in proporzione tra risultato min. e max.	Min. = 90% Max. = 100%	Ris. 2017 100% raggiungimento SLA
	Rispetto tempi, efficienza e efficacia Miglioramento dei tempi dei processi aziendali [% di Release, Change e Problem chiusi "on time"]	10	0% = risultato < min. da 0% a 100% in proporzione tra risultato min. e max. 100% = risultato > max.	Min. = 2017 47,46% Release, Change e Problem chiusi "on time" Max. = 49%	Ris. 2017 47,46% Release, Change e Problem chiusi "on time"
	Reputazione aziendale 1 - Numero reclami 2 - Reclami di competenza chiusi entro 90 giorni	3 2	0% = risultato > min. da 0% a 100% in proporzione tra risultato min. e max. 100% = risultato <= Max. 0% = risultato > min. da 0% a 100% in proporzione tra risultato min. e max. 100% = risultato <= Max.	Min. = Ris. 2017 (44) reclami Max. = 40 reclami Min. = Ris. 2017 78% Max. = 70%	Ris. 2017 44 reclami Ris. 2017 78%
Direzioni di Staff	Rispetto tempi, efficienza e efficacia Migliorare i tempi della programmazione delle attività e dei processi di servizio [% di rispetto del piano di attività - 41 indicatori]	30	0% = risultato < min. da 0% a 100% in proporzione tra risultato min. e max. 100% = risultato > max.	Min. = 75% attività rispettate del piano Max. = 100% attività rispettate del piano	Ris. 2017 100% (12 indicatori)

Dettaglio indicatori Premio di Risultato 2018

Indicatore	Indicatori numerici di riferimento
<p><u>Indicatori economici</u> Miglioramento dell'attività industriale [Attività industriale riclassificata]</p>	<p>La contabilità analitica relativa al Budget 2018 evidenzia un valore dell'indicatore <i>Attività industriale</i> pari a K€ 38.887. Tale valore è stato posto quale target per raggiungere il 100% dell'indicatore.</p>
<p><u>Indicatori economici</u> Diminuzione dei costi della produzione/operativi [Costi della produzione]</p>	<p>Il Bilancio 2017 evidenzia un valore di costi della produzione pari a K€ 39.250. La contabilità analitica relativa al Budget 2018 evidenzia una somma dei costi di produzione e dei costi operativi pari a K€ 38.804. Il target per raggiungere il 100% dell'indicatore è stato posto a 38.804 K€.</p>
<p><u>Programmazione attività tecniche ed acquisti</u> Miglioramento dei tempi di esecuzione dei progetti (proroghe '0') [% di progetti chiusi "on time" – senza proroghe]</p>	<p>Il sistema aziendale utilizzato per tener traccia dei tempi di progetto è il DB contratti. Il target per raggiungere il 100% dell'indicatore è stato posto al 100%.</p>
<p><u>Rispetto tempi efficienza e efficacia</u> Service Level e Agreements (SLA) [% di SLA raggiunti]</p>	<p>Il sistema aziendale utilizzato per tener traccia del raggiungimento dei livelli di servizio (SLA) è il BMC. Il target per raggiungere il 100% dell'indicatore nel 2018 è stato posto al 100%.</p>
<p><u>Rispetto tempi efficienza e efficacia</u> Miglioramento dei tempi dei processi aziendali [% Release, Change e Problem chiusi "on time"]</p>	<p>Il sistema aziendale di monitoraggio alimentato da BMC è utilizzato per tener traccia di Release, Change e Problem è BMC. Le attività di Release, Change e Problem chiuse "on time" rispetto al numero assoluto di attività richieste relative al 2017 sono state il 47,46%. Il target per raggiungere il 100% dell'indicatore è stato posto al 49%.</p>
<p><u>Reputazione aziendale</u> Miglioramento di:</p>	<p>Il sistema aziendale di monitoraggio alimentato da BMC è utilizzato per tener traccia dei reclami.</p>
<p>[1. Numero reclami]</p>	<p>Il numero dei reclami riscontrati nel corso del 2017 è pari a 44. Il target per raggiungere il 100% dell'indicatore è stato posto a 40 reclami.</p>
<p>[2. Reclami di competenza chiusi entro 90 giorni]</p>	<p>I reclami chiusi entro 90 giorni del 2017 sono stati il 78%. Il target per raggiungere il 100% dell'indicatore è stato posto al 70%.</p>
<p><u>Rispetto tempi efficienza e efficacia</u> Rispetto della programmazione attività e processo di servizio [% di rispetto del piano di attività]</p>	<p>I processi/attività che verranno misurati rispetto alle tempistiche previste sono: - programma biennale degli acquisti: entro 31 marzo - budget del costo del lavoro: entro 31 ottobre - budget della formazione: entro 31 ottobre - budget aziendale: entro 31 dicembre.</p> <p>I processi/attività che verranno misurati rispetto al numero di rapporti periodici sono: - stato avanzamento programma acquisti: 8 rapporti periodici - rendiconto marzo: 7 rapporti periodici - report attuazione programma: 11 rapporti periodici - aggiornamento SAL dei progetti: 11 rapporti periodici.</p> <p>Il target per raggiungere il 100% dell'indicatore è stato posto al 100%.</p>