

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PREMIO DI RISULTATO 2018

Oggi 2 ottobre 2018, presso la sede legale di Italia Previdenza Spa – Sispi si sono incontrati:

- Italia Previdenza Spa (d'ora in poi "la Società" o "Sispi") rappresentata da Piero Matteo Ezio Lauriola, direttore generale
- La Usb Lavoro Privato in persona di Fabiola Bravi
- La Rsa aziendale Usb Lavoro privato

(congiuntamente indicate come le "parti")

Le parti, come sopra, premesso che:

- la nuova disciplina sulle società partecipate pubbliche, introdotta dal d.lgs. 175/2016, comporta una rilevante revisione della struttura di governo ed organizzativa della Società e dei rapporti con il socio;
- il 31 luglio 2017 è stato approvato il nuovo statuto sociale per renderlo conforme alla disciplina introdotta dal d.lgs. 175/2016 e per qualificare Sispi come società partecipata "in house providing", soggetta al controllo analogo del socio unico e obbligata a conseguire ricavi derivanti da affidamenti da parte dello stesso socio unico in misura non inferiore all'80% dei ricavi complessivi;
- l'adozione del modello di società "in house providing" comporta per Sispi un profondo processo, tuttora in atto, di ridefinizione della propria struttura di governo, degli schemi contrattuali che regolano il rapporto con la clientela e l'acquisizione delle commesse, di cambiamento delle strategie di sviluppo e crescita e dell'assetto organizzativo;
- nel nuovo contesto giuridico ed economico in cui si trova ad operare, per la Società si rende necessaria l'acquisizione ed il mantenimento di una affidabilità assoluta, articolata in ogni aspetto;
- a questa affidabilità si accompagna la necessità di conseguire un risultato di esercizio soddisfacente, attraverso azioni positive in grado di aumentare i livelli di competitività, di produttività, di redditività nonché di favorire il miglioramento qualitativo, anche attraverso la qualificazione delle competenze e delle professionalità acquisite dal personale;
- intendono avviare un rapporto di collaborazione volto a gestire e prevenire eventuali problematiche, facilitare l'implementazione di scelte organizzative e gestionali coerenti con il nuovo assetto e che favoriscano la crescita di Sispi ed il benessere del personale che vi opera;
- attribuiscono importanza rilevante alla contrattazione di secondo livello come leva del cambiamento organizzativo per il miglioramento delle prestazioni lavorative;
- il contratto integrativo aziendale deve regolare l'erogazione di una parte del salario, in forma di premio di risultato, condizionata al raggiungimento di determinati parametri in grado di misurare l'incremento della produttività;

- il premio è correlato all'andamento generale della Società ed alla realizzazione di risultati di produttività e qualità, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione collegato ad indicatori di produttività che le parti individuano;
- l'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (di seguito legge di stabilità 2016) prevede che, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite lordo di 3.000 euro annui, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto ministeriale di cui al comma 188;
- l'articolo 1, comma 186, della legge di stabilità 2016 che prevede che, in base alle modifiche sopra indicate, le disposizioni sopra citate trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione del premio, a euro 80.000;
- l'articolo 1, comma 184, della legge di stabilità 2016 prevede che le imprese possono predisporre piani di welfare con l'obiettivo di consentire al lavoratore di chiedere la liquidazione totale o parziale del premio in forma di servizi di cui all'articolo 51, comma 2 lett f), fbis) ed fquater) del Tuir;
- in funzione della probabile acquisizione di nuove commesse dal socio si dovrà procedere all'assunzione di nuovo personale a tempo determinato e, a questo scopo, si rende necessaria la previsione della possibilità di derogare al limite del 20% del personale a tempo determinato in rapporto a quello indeterminato, in base agli articoli 66 e 67 del Ccnl del commercio e del terziario;

Tutto ciò premesso concordano quanto segue:

1) le premesse costituiscono parte integrante di questo accordo

PREMIO DI RISULTATO

2) Premio

Per l'anno 2018 è istituito un premio di risultato di ammontare variabile che sarà riconosciuto con la retribuzione di luglio 2019, strettamente correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi ed attività finalizzati ad incrementi di produttività e qualità, misurabili e verificabili.

Il premio è riconosciuto a tutti i lavoratori assunti con qualsiasi tipo di contratto, con esclusione del direttore, che nel corso del 2018 avranno prestato servizio per almeno 2/3 dell'anno.

3) Importo

L'importo del premio spettante al lavoratore è pari ad 1/12 della retribuzione annua 2018 o del minor periodo lavorato, costituita dall'imponibile previdenziale per lo stesso anno e diminuita delle somme relative a:

- tredicesima mensilità;

- quattordicesima mensilità;
- i premi erogati per il 2017 nel 2018;
- trattamenti di malattia a carico dell'azienda;
- superminimi ed altre indennità aggiuntive rispetto alla paga base tabellare prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Ai fini del calcolo del premio sono neutralizzate, con conseguente ricostituzione figurativa nella base di calcolo, le assenze del lavoratore per:

- infortunio sul lavoro;
- ricovero ospedaliero;
- periodi di malattia per l'effettuazione di terapie salvavita;
- maternità facoltativa (congedi parentali);
- donazione sangue;
- legge 104.

A norma di legge, il periodo di congedo per maternità e paternità (astensione obbligatoria) è considerato come periodo lavorato.

Il premio:

- non è riconosciuto se gli obiettivi sono raggiunti in misura inferiore al 50% rispetto ai valori indicati nell'articolo 4;
- è riconosciuto in misura pari al 50% se gli obiettivi sono raggiunti in misura pari o superiore al 50% ed inferiore al 75%;
- è riconosciuto in misura proporzionale se gli obiettivi sono raggiunti in misura pari o superiore al 75%.

Il premio non concorre alla base utile del Tfr né ha incidenza su alcun altro istituto contrattuale o di legge.

4) Obiettivi di produttività

Il premio di risultato è erogato al raggiungimento dei seguenti obiettivi cumulativi all'interno di ciascun settore.

Settore indennità di buonuscita per il personale dipendente di poste italiane

- Incremento del 5%, rispetto all'obiettivo indicato nella relazione previsionale e programmatica per il 2018, rapportato ai mesi di durata del presente contratto, del numero di richieste inviate per le rinviate relative alle indennità di buonuscita erogate anche mediante la messa a punto con il settore IT di una procedura automatizzata di invio. L'incremento si calcola applicando il 5% al valore annuale per il 2018 rapportato a mese e moltiplicato per i

mesi di vigenza del presente contratto (8). Nella tabella allegata sono indicati gli obiettivi di produzione comprensivi dell'incremento per il periodo ottobre 2018 – maggio 2019.

- b) Messa punto con il settore IT di nuove funzionalità che consentano la selezione (oggi fatta manualmente) in modalità automatica delle prestazioni definite che devono entrare nelle determinazioni di liquidazione in ragione dell'entità della provvista trasferita dal ministero del lavoro che, dal 2018, non copre sempre il fabbisogno necessario per tutti i pagamenti del mese.

Settore accertamento e recupero crediti

- a) Incremento del 3%, rispetto all'obiettivo indicato nella relazione previsionale e programmatica per il 2018, rapportato ai mesi di durata del presente contratto, del numero di procedimenti attivati per il recupero crediti nei confronti degli iscritti. L'incremento si calcola applicando il 3% al valore annuale per il 2018 rapportato a mese e moltiplicato per i mesi di vigenza del presente contratto (8). Nella tabella allegata sono indicati gli obiettivi di produzione comprensivi dell'incremento per il periodo ottobre 2018 – maggio 2019.

Settore Fondinps

- a) Definizione delle richieste di trasferimento della posizione o di liquidazione delle prestazioni entro 3 mesi dalla data in cui la richiesta è pervenuta ovvero dalla produzione della documentazione necessaria per la definizione della stessa, con riferimento a tutte le istanze pervenute dalla data di vigenza del presente contratto, fermo restando il rispetto dei termini di legge e statutari per tutte le richieste pervenute precedentemente.
- b) Nuova iniziativa di contatto e di sollecito (che si aggiunge a quella già effettuata nel corso del primo semestre 2018) con relativa gestione dei ritorni, nei confronti delle aziende morose e di quelle presenti nei conti d'ordine, finalizzata alla sistemazione del maggior numero possibile di posizioni in vista della chiusura di Fondinps e del trasferimento delle posizioni stesse al Fondo pensione di destinazione, individuato dalle disposizioni di legge. L'attività sarà svolta anche mediante procedura concordata con il settore IT. Nella tabella allegata sono indicati gli obiettivi di produzione per il periodo ottobre 2018 – maggio 2019.

Settore IT

- a) Predisposizione e messa a punto, con il settore GfB, di una procedura automatizzata di invio delle richieste per le rivalse relative alle indennità di buonuscita erogate, al fine di consentire l'incremento del 5% rispetto all'obiettivo per il 2018 come determinato dalla lettera a) del Settore GfB.
- b) Predisposizione con il settore GfB di nuove funzionalità che consentano la selezione (oggi fatta manualmente) in modalità automatica delle prestazioni definite che devono entrare nelle determinazioni di liquidazione in ragione dell'entità della provvista trasferita dal Ministero del lavoro che, dal 2018, non copre sempre il fabbisogno necessario per tutti i pagamenti del mese.

- c) Predisposizione e messa a punto, con il settore FondInps, di una procedura finalizzata all'estrazione ed all'invio alle aziende dei solleciti di pagamento delle contribuzioni omesse ovvero delle posizioni per le quali è necessaria un'attività di riconciliazione dei contributi non attribuiti e rientranti nel cosiddetto Preinvestito di Fondinps. La procedura è funzionale al raggiungimento dell'obiettivo del punto b) del settore Fondinps.
- d) Predisposizione di un sistema di rilevazione ed archiviazione delle motivazioni del mancato recapito delle comunicazioni agli iscritti di FondInps tornate indietro.

Amministrazione - Affari Generali

Il premio di risultato è riconosciuto al personale appartenente al settore in misura pari alla media dei risultati dei settori in relazione agli obiettivi sopra definiti.

5) Parametri individuali di presenza al lavoro e procedimenti disciplinari

Fermi restando i criteri di determinazione di cui agli articoli 3 e 4, l'importo del premio sarà riproporzionato in base al numero dei giorni di assenza per:

- Malattia escluse le gravi patologie per le quali sono previste cure salvavita;
- carenza (malattia pagata dall'azienda);
- permessi non retribuiti;
- altre cause previste dalla legge o dal Ccnl, esclusi i permessi orari o giornalieri per legge 104, non superiori a tre giorni mensili, le assenze per donazione sangue e per infortuni sul lavoro eccettuati quelli in itinere.

A norma di legge, il periodo di congedo per maternità e paternità (astensione obbligatoria) è considerato come periodo lavorato.

Ai fini della partecipazione al premio il lavoratore non deve essere stato oggetto, nel corso del 2018 e fino al 31 maggio 2019, di procedimenti disciplinari che abbiano comportato la sanzione della sospensione.

6) Verifiche

Le parti concordano di effettuare verifiche sul livello di raggiungimento degli obiettivi di cui all'articolo 4 nel mese di dicembre, nel mese di febbraio e, per la consuntivazione, immediatamente dopo il termine di scadenza del presente accordo.

7) Conversione in servizi di welfare del premio

Ai sensi dell'articolo 1, comma 184, della legge 208/2015 di stabilità per il 2016 nonché dell'articolo 1, comma 160, lett. c) della legge n. 232/2016 di bilancio per il 2017, il lavoratore può chiedere la conversione totale o parziale del premio in uno o più dei seguenti beni e servizi:

- contributi ai fondi di previdenza complementare;
- contributi ai fondi di sanità integrativa;

- rimborso o acquisto abbonamenti per trasporto pubblico locale per sé o per i propri familiari a carico
- copertura del rischio di non autosufficienza (*LTC*) o del rischio di gravi patologie (*Dread Disease*) per sé o per i propri familiari;
- tasse o rette per frequenza scolastica, universitaria, asili nido e scuole materne, purché per l'intero ammontare del servizio;
- libri di testo scolastici, purché per l'intero ammontare del bene;
- frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali, purché per l'intero ammontare del servizio;
- corsi di studio e formazione diversi da quelli organizzati dall'azienda, purché per l'intero ammontare del servizio.

In caso di conversione del premio o di una sua parte in uno dei beni e servizi sopra riportati, la quota di premio convertita è incrementata del 10%.

L'opzione per la conversione del premio deve essere comunicata all'amministrazione di Sispi entro il 30 aprile 2019.

8) Premio 2019

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di febbraio 2019 per verificare l'adeguatezza degli obiettivi e degli indicatori adottati in base al presente contratto ai fini dell'individuazione di obiettivi per il premio di risultato per l'anno 2019.

DEROGA AL LIMITE DI DURATA DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

9) Deroga all'articolo 66 e 67 del Ccnl in materia di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato

In ragione delle nuove commesse di lavoro derivanti da affidamenti diretti da parte di Inps, socio unico di Sispi, per lo svolgimento di attività istituzionali aggiuntive, ai sensi dell'articolo 67 del Ccnl, la durata dei contratti a tempo determinato prevista per 12 mesi potrà essere prorogata di ulteriori 12 mesi con la sottoscrizione di un nuovo accordo e previa verifica tra le parti da effettuarsi a 5 mesi dalla scadenza degli stessi, nel caso in cui lo richiedano le condizioni per la messa a regime dell'organizzazione e comunque nel rispetto dei limiti di durata previsti dalla normativa di legge vigente. In deroga al limite di cui all'articolo 66 del Ccnl del commercio e terziario i contratti a tempo determinato potranno essere stipulati dalla Società, arrivando sino al 30% dell'organico a tempo indeterminato in forza presso l'unità produttiva.

DURATA DEL CONTRATTO

10) Periodo di riferimento e durata del contratto

La durata del presente contratto decorre dalla data di sottoscrizione fino al 31 maggio 2019.

Per Sisbi Italia Previdenza

Piero Matteo Ezio Lauriola

Per Usb Lavoro Privato

Fabiola Bravi

Per Rsa Usb Lavoro Privato

Claudia della Torre

ALLEGATO

Quantificazione degli incrementi di cui alla lettera a) dei settori "Indennità di buonuscite per personale dipendente da poste italiane" e Accertamenti recupero crediti

	Obiettivi di produzione 2018	Obiettivo di produzione rapportato al periodo ottobre 2018 - maggio 2019	Incremento	Obiettivi di produzione comprensivi dell'incremento per il periodo ottobre 2018 - maggio 2019
Settore buonuscite	€ 30.000.000	€ 20.000.000	€ 1.000.000	€ 21.000.000
settore recupero crediti	400	267	8	275

Quantificazione dell'obiettivo di cui alla lettera b) del settore Fondinps:

- 177 aziende da contattare in via supplementare mediante pec o email con relative attività di assistenza e gestione dei ritorni.