

ACCORDO AZIENDALE SUI PREMI DI RISULTATO 2020

Oggi 24 luglio 2020, 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 in persona di Sara Della Torre

(congiuntamente indicate come le "parti")

Le parti, come sopra, premesso che:

- la 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* ha comportato per Sispi un profondo processo 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;
- l'art. 5bis (Internalizzazione del *contact center* multicanale dell'Inps) del decreto legge 3 settembre 2019 n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali, convertito con modificazioni dalla legge 2 novembre 2019, n. 124, che prevede l'affidamento ad Italia Previdenza Sispi (che assumerà la denominazione di "Inps servizi Spa") delle attività di *contact center* multicanale verso l'utenza, nel rispetto delle disposizioni interne e ed europee in materia di *in house providing*, alla scadenza naturale dei contratti vigenti nell'ambito delle stesse attività;
- 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 proseguire il 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;
- la crisi che ha investito l'economia del Paese e del mondo, a seguito della diffusione della pandemia da Covid-19, potrebbe avere impatti sul fatturato per i servizi erogati agli enti bilaterali, che al momento si prevedono contenuti ma che non si può escludere possano assumere dimensioni più rilevanti in caso di recrudescenza della diffusione del virus con effetti sull'entità del premio;
- 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) e fquater) del Tuir;
- in data 23 luglio 2019 è stato stipulato, secondo i criteri e le linee guida conformi alle disposizioni sopra riportate, un accordo integrativo per il premio di risultato 2019 durato fino al 31 dicembre 2019;
- in data 19 febbraio 2020 è stata effettuata la verifica congiunta che ha consentito di accertare il raggiungimento degli obiettivi legati al premio di risultato, indicati nel citato accordo.

Tutto ciò premesso, concordano quanto segue,

1) Le premesse costituiscono parte integrante di questo accordo

2) Premio

Per l'anno 2020 è istituito un premio di risultato di ammontare variabile che sarà riconosciuto con la retribuzione di aprile 2021, 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 alla data del 31 agosto 2020, con esclusione del direttore, che nel corso del 2020 avranno prestato servizio per almeno 2/3 dell'anno.

3) Condizioni per l'erogazione del premio

Tenuto conto dell'impatto che un'eventuale recrudescenza della pandemia del Covid19 potrebbe determinare sull'equilibrio economico della società, il pagamento del premio come definito negli articoli 2, 4, 5 e 6 è condizionato dal raggiungimento di una misura minima del Margine operativo Lordo (MOL) o Ebitda per l'esercizio 2020, intendendo per tale gli utili prima degli interessi, delle imposte, del deprezzamento e degli ammortamenti. Nella determinazione di questo valore non si terrà conto dei costi relativi al personale ex Igei, che il Socio Inps ha chiesto alla società di assumere, né si terrà conto dei ricavi di nuove commesse che l'Istituto previdenziale potrà affidare entro la fine del 2021. Il premio potrà essere pagato a condizione che il MOL 2021 sia non inferiore a 150.000 euro, come prima determinato.

4) Importo

L'importo del premio spettante al lavoratore è pari ad 1/12 della retribuzione annua 2020 o del minor periodo lavorato, costituita dall'imponibile previdenziale per lo stesso anno e diminuita delle somme relative a:

- tredicesima mensilità;
- quattordicesima mensilità;
- premi erogati per il 2019;
- 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 concorre alla base utile del Tfr né ha incidenza su alcun altro istituto contrattuale o di legge.

5) Obiettivi di produttività e di miglioramento dell'efficienza organizzativa e gestionale

Il premio di risultato è erogato al raggiungimento degli obiettivi di seguito riportati, come da schede esplicative allegate, ed il cui conseguimento è reso possibile dall'apporto anche dei dipendenti non direttamente coinvolti nelle lavorazioni direttamente collegate agli obiettivi.

Settore operations

Servizi amministrativi per indennità di buonuscita e prestazioni di previdenza pubblica

- a) Incremento del 50% del numero di pratiche di indennità di buonuscita per i lavoratori di Poste Italiane, predisposte nel 2019.

Settore Programmazione, Contabilità Amministrazione e Affari Generali

- b) Progettazione, configurazione e attivazione di un processo di contabilità analitica suddivisa per centri di costo con finalità di rilevazione dei costi associati a processi o unità organizzative, di valutazione della performance dell'organizzazione e della gestione delle risorse.

6) Parametri individuali di presenza al lavoro e procedimenti disciplinari

Fermi restando i criteri di determinazione di cui agli articoli 4 e 5, 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 (anche eccedenti i 3 giorni mensili nei periodi durante i quali è stato disposto l'incremento dei permessi stessi dalle leggi recanti misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid – 19), 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 2020, di procedimenti disciplinari che abbiano comportato la sanzione della sospensione.

7) Verifiche

Le parti concordano di effettuare verifiche sul livello di raggiungimento degli obiettivi di cui all'articolo 4 nel mese di ottobre, nel mese di dicembre e, per la consuntivazione, nel mese di febbraio 2021.

8) Conversione del premio in servizi di welfare

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;
- libri di testo scolastici;
- frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali;
- corsi di studio e formazione diversi da quelli organizzati dall'azienda.

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%. Se il premio è convertito, in tutto o in parte, in contribuzione alla previdenza complementare o alla sanità integrativa, l'incremento del 10% può essere destinato alla forma pensionistica complementare o di sanità integrativa.

L'opzione per la conversione del premio deve essere comunicata all'amministrazione di Sispi entro il 15 gennaio 2021.

9) Periodo di riferimento e durata del contratto

La durata del presente contratto decorre dalla data di sottoscrizione fino al 31 dicembre 2020.

Per Sispi Italia Previdenza

Piero Matteo Ezio Lauriola

Per Usb Lavoro Privato

Fabiola Bravi

Per Rsa aziendale Usb Lavoro
Privato

Sara Della Torre