



ACCORDO AZIENDALE SUI PREMI DI RISULTATO 2021

Giovedì 22 aprile 2021, mediante collegamento in audio/videoconferenza sulla piattaforma Teams, si sono incontrati:

- Italia Previdenza Spa (d'ora in poi anche "la Società") rappresentata da Piero Matteo Ezio Lauriola, direttore generale;
- Confcommercio Roma in persona di Martino Moioli;
- Fisascat Cisl Roma Capitale e Rieti in persona di Claudia Delfini
- La Rsa Fisascat Cisl in persona di Corrado Gabrielli

(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;
- 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 24 luglio 2020 è stato stipulato, secondo i criteri e le linee guida conformi alle disposizioni sopra riportate, un accordo integrativo per il premio di risultato 2020 durato fino al 31 dicembre 2020;
- in data 4 marzo 2021 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 2021 è istituito un premio di risultato di ammontare variabile che sarà riconosciuto con la retribuzione di aprile 2022, 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 30 aprile 2021, con esclusione del direttore, che nel corso del 2021 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 2021 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 2020;
- 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 a 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 calcolo del livello di raggiungimento avviene con riferimento al complesso degli obiettivi.

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

4) 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 collegate agli obiettivi.

Settore operations

Servizi amministrativi per indennità di buonuscita e prestazioni di previdenza pubblica

- a) Aumento di 5 punti della percentuale delle chiamate telefoniche servite in rapporto a quelle ricevute

Nel 2020 presso il servizio di risposta agli iscritti alla Gestione commissariale Fondo buonuscita poste sono pervenute 10223 chiamate, delle quali 8183 servite e 2040 rimaste senza risposta.

Numero di risposte nel 2020: 80% di chiamate servite rispetto a quelle ricevute

Numero di risposte da assicurare nel 2021: 85% di chiamate servite rispetto a quelle ricevute.

- b) Definizione di un numero di Certificazioni di buonuscite maturate emesse superiore del 140% rispetto a quelle definite nel 2020

Numero di pratiche definite nel 2020: 333

Numero di pratiche da definire nel 2021: 800

Ufficio soluzioni IT

- c) Configurazione e attivazione di firewall e moduli aggiuntivi FORTIGATE 100F.

Attività finalizzata a fornire una maggiore protezione dei sistemi informatici presenti nel data center di IRIDIOS, rafforzando l'attuale sistema di sicurezza.

- d) Creazione procedura automatizzata per l'importazione degli IBAN che pervengono dagli iscritti

Tale funzione sostituirà una procedura finora manuale e risponde a esigenze di efficienza dei processi interni e di riduzione della percentuale di errori riconducibili al fattore umano.

Settore Programmazione, Contabilità, Amministrazione e Affari Generali

- a) Realizzazione, insieme con l'ufficio soluzioni It, di una procedura di gestione delle notifiche degli ordinativi di pagamento

Lo svolgimento del lavoro in modalità agile e da remoto ha portato alla sostituzione degli ordinativi

di pagamento cartacei con file informatici firmati con *digital pencil*. L'obiettivo consiste nella predisposizione di una procedura che consenta di gestire le varie fasi del ciclo di produzione, firma ed archiviazione degli ordinativi di pagamento.

5) Indicatori degli incrementi di produttività ed efficienza – tassazione agevolata

Le Parti concordano che gli obiettivi sopra richiamati, oltre a determinare gli importi spettanti a titolo di Premio di Risultato, costituiscono altresì chiari e concreti indicatori di misurazione e verificabilità, rispetto ad un preciso arco temporale, di incrementi di produttività, efficienza e qualità aziendale; pertanto, in conformità alle previsioni introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 e dal Decreto attuativo del 25 marzo 2016, nonché alle successive indicazioni di prassi fornite dall'Agenzia delle Entrate (circolari n. 28/E/2016 e n. 5/E/2018, risoluzioni n.78/E/2018 e n. 36/E del 2020, risposta a interpello n. 456/2019) l'importo spettante a titolo di Premio di Risultato verrà assoggettato all'aliquota fiscale agevolata del 10% solo all'effettivo conseguimento nell'arco temporale congruo definito dalle Parti.

Le Parti convengono che tali indicatori vanno intesi come distinti, autonomi e alternativi tra loro, rappresentando ciascuno fattori di oggettivo e verificabile incremento della produttività ed efficienza, e qualità misurabile in un periodo congruo di riferimento.

Le Parti concordano infine che il calcolo dell'incremento degli indicatori sopra elencati verrà effettuato confrontando i valori registrati nel periodo 1° Gennaio 2021 – 31 Dicembre 2021 (v. risposte agli interpelli n. 205/2019, n. 456/2019 e Risoluzione n. 36/E del 20 giugno 2020 dell'Agenzia delle Entrate) rispetto ai valori risultanti nello stesso periodo dell'anno precedente.

Gli indicatori previamente definiti dalle Parti sono dunque misurabili in un periodo temporale oggettivamente congruo, nonché in ragionevole anticipo rispetto alla loro realizzazione futura che, alla data di sottoscrizione del presente Accordo, non è in alcun modo ipotizzabile.

6) Parametri individuali di presenza al lavoro e procedimenti disciplinari

Fermi restando i criteri di determinazione di cui agli articoli 3, 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 2021, 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 2022.

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 2022.

9) Periodo di riferimento, durata ed effetti del contratto

La durata del presente contratto decorre dalla data di sottoscrizione fino al 31 dicembre 2021. Il presente contratto ha effetti, secondo le modalità e le condizioni previste nei precedenti articoli, nei confronti del personale assunto alla data del 30 aprile 2021 presso Italia previdenza, destinata a

mutare denominazione ed oggetto sociale secondo quanto previsto dall'art. 5bis del decreto legge 3 settembre 2019, n. 101 convertito con modificazioni dalla legge 2 novembre 2019, n. 128.

10) Normativa di riferimento

Le Parti riconoscono, con riferimento al Premio di Risultato, la conformità rispetto a quanto previsto dalla L. 28 dicembre 2015, n. 208 (la "Legge di Stabilità 2016") e ss. mm. ii., dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, e dai chiarimenti forniti dall'Agenzia Entrate con la Circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, con la Circolare 29 marzo 2018 n.5/E, con la Risoluzione 19 ottobre 2018 n.78, con le risposte agli interpelli n. 205/2019 e n. 456/2019 e con la Risoluzione n. 36/E del 20 giugno 2020.

Per Sispi Italia Previdenza

Piero Matteo, Ezio Lauriola

omissis

Per Confcommercio Roma

Martino Moioli

omissis

Per Fisascat Cisl Roma Capitale e Rieti

~~Claudia Delfino~~

omissis

Per RSA Fisascat Cisl

Corrado Gabrielli

omissis

