

**VERBALE DI ACCORDO**

Addì 18 Dicembre 2018, in Roma, presso la sede di Unindustria

TRA

la Soc. SOGEI S.p.A., assistita da Unindustria Roma

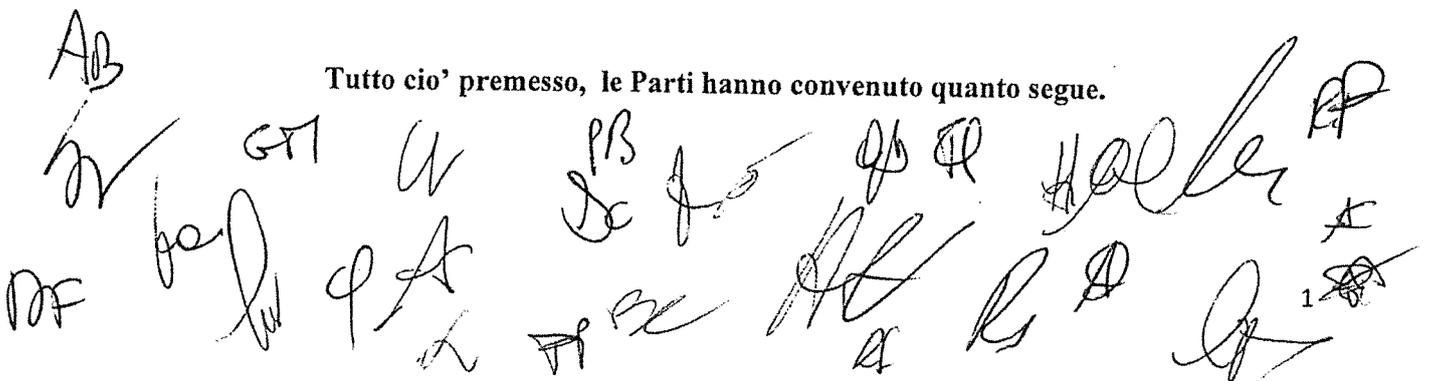
E

FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici di Roma, unitamente alla Rsu della Società

**Premesso che :**

- a) nell'ambito della particolare situazione sindacale aziendale, oggi in atto, dopo lungo confronto, è ancora in corso il negoziato per il rinnovo del contratto integrativo aziendale;
- b) nelle more di tale definizione, con il presente accordo le parti hanno, ad oggi, concordato i parametri e l'importo utili per la determinazione del premio di risultato relativo all'anno 2018 (erogazione 2019) e si impegnano a riprendere il confronto, a partire dal mese di Gennaio 2019, nell'obiettivo di rinnovare entro il primo trimestre del 2019 il contratto integrativo di secondo livello a valere per il triennio 2019/2021;
- c) Le parti, in coerenza con quanto previsto dagli Accordi interconfederali vigenti, da ultimo Testo Unico 10 Gennaio 2014 e A.I. 9 Marzo 2018, nonché in attuazione di quanto stabilito dall'art. 12, Sez. Quarta, Titolo IV del vigente CCNL per l'industria metalmeccanica, ribadiscono che il sistema di incentivazione fondato sul Premio di Risultato rappresenta l'istituto idoneo a realizzare, sul piano retributivo, una adeguata commisurazione ai risultati reddituali conseguiti dall'Azienda e, nel contempo, a valorizzare il contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e produttività.
- d) le parti confermano la comune intenzione di volersi avvalere delle vigenti disposizioni di legge volte ad incentivare la contrattazione di secondo livello che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico della impresa, concordati fra le parti.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue.







- per le richieste di assistenza specialistica di tipo applicativo: entro 4 ore lavorative;
- per le richieste di assistenza specialistica di tipo tecnico: entro 1 giorno lavorativo;
- per le richieste di assistenza specialistica per utenti esterni: entro 1 giorno lavorativo.

## A 2) EROGAZIONE DEL SERVIZIO

Di seguito sono riportati i parametri individuati in tale area:

- Conduzione *Mainframe* – % di disponibilità collegamenti CICS – LDS2
- Conduzione *Open* – % di disponibilità collegamenti Telematico WEB – LDS3

Le applicazioni che saranno sottoposte a osservazione sono i collegamenti CICS e le applicazioni di tipo telematico/web soggette a Livelli di servizio e il cui elenco è riportato in calce al presente accordo. Si tenga conto che non saranno considerati i fermi concordati per il calcolo della disponibilità.

## A 3) METODOLOGIA DI RILEVAZIONE

Per il parametro LDS1, attraverso l'estrazione dei dati di Service Center;

Per i parametri LDS2 e LDS3 attraverso l'estrazione dei dati dei log CICS e dei dati dei log di Tivoli.

Le fonti dati di tutti gli indicatori sono le stesse fonti dati utilizzate per la rendicontazione dei livelli di servizio nei confronti dell'Amministrazione.

## A 4) STRUTTURA DELL'INDICATORE "LIVELLI DI SERVIZIO" (IS)

Viene costituito un unico indice calcolato sulla base di "pesi relativi" attribuiti alle due Aree:

Area	Peso
Supporto al Servizio	50%
Erogazione del Servizio	50%

Analogamente nell'ambito di ciascun servizio sono definiti i seguenti pesi percentuali per ciascun parametro individuato:

Area	Parametro	Peso Relativo
Supporto al Servizio	LDS1	100%
Erogazione del Servizio	LDS2	40%
	LDS3	60%

AB  
 MF  
 per  
 GTI

PK  
 PB  
 SC  
 RE  
 FP

GD  
 PZ

u  
 H  
 H

H  
 H

Handwritten signature

Dal prodotto dei pesi dei parametri per i pesi delle diverse aree si determina il peso assoluto di ciascun parametro:

Area	Parametro	Peso Relativo
Supporto al Servizio	LDS1	50%
Erogazione del Servizio	LDS2	20%
	LDS3	30%

Al fine di normalizzare gli effetti delle diverse unità di misura dei parametri, viene introdotto un moltiplicatore pari a 10 per LDS1; pari a 100 per LDS2 e LDS3.

Pertanto la formula finale si può esprimere in:

$$\text{LDS Tot.} = 0,50 * \text{LDS1} * 10 + 0,20 * \text{LDS2} * 100 + 0,30 * \text{LDS3} * 100$$

Dove i parametri LDS1, LDS2, LDS3 e LDS Tot. sono espressi in punti (i singoli indicatori su una scala da 0 a 100), con l'approssimazione di un centesimo di punto, (ossia arrotondati al secondo decimale).

Non verranno considerate le interruzioni dovute a causa di forza maggiore.

## B) INDICATORE LIVELLI DI SERVIZIO (IS) PER AREA ECONOMIA

I parametri individuati si riferiscono alle aree relative a "Supporto al Servizio" e "Erogazione del Servizio" e sono tra quelli concordati con l'Amministrazione per misurare la qualità del servizio.

### B 1) AREA DI SUPPORTO AL SERVIZIO

Di seguito sono riportati i parametri individuati in tale area:

- Rapporto tra il numero di interventi di MAC effettuati nei primi 6 mesi dal rilascio in esercizio e il numero di FP rilasciati in esercizio- LDS1E
- Efficienza del servizio di gestione delle Postazioni di lavoro (numero ripristini effettuati entro gli SLA contrattuali /numero ripristini effettuati)- LDS2E

### B 2) EROGAZIONE DEL SERVIZIO

Di seguito sono riportati i parametri individuati in tale area:

- Soddisfazione del referente dell'Amministrazione per il servizio Supporto di Competenza - LDS3E
- Disponibilità del servizio di connettività, posta elettronica e SSO (numero secondi di servizio/numero secondi totali al netto dei fermi programmati)- LDS4E

AB

### B 3) METODOLOGIA DI RILEVAZIONE

Le fonti dati di tutti gli indicatori sono le stesse fonti dati utilizzate per la rendicontazione di quei livelli di servizio nei confronti dell'Amministrazione.

La metodologia di rilevazione (i dati da rilevare, le regole di campionamento, la formula di calcolo, le regole di arrotondamento, ecc.) sono dettagliatamente descritte nel documento concordato con l'Amministrazione "Convenzione IT 2013-2016 Livelli di servizio di gestione: definizione e modalità di rilevazione".

### B 4) STRUTTURA DELL'INDICATORE "LIVELLI DI SERVIZIO" (ISE)

Gli indicatori previsti nella Convenzione IT Mef/Cdc sono disomogenei rispetto alla scala di valorizzazione e vengono pertanto normalizzati su valori compresi tra 0 e 100.

In particolare:

- l'indicatore LDSE1 in Convenzione esprime il rapporto tra i FP sviluppati nel periodo e gli interventi di MAC sugli stessi nei primi 6 mesi. Per riportarlo alla scala 0-100 si è assunto di quantificare il rapporto tra i FP non oggetto di MAC e quelli sviluppati nel periodo e moltiplicandolo per 100.
- LDSE2 è già espresso in una scala da 0 a 100.
- LDSE3 in Convenzione è espresso in una scala da 0 a 10. È stato quindi moltiplicato per 10 per normalizzarlo.
- LDSE4 è già espresso in una scala da 0 a 100

Tutti gli indicatori concorrono con uguale peso percentuale alla valorizzazione dell'indice complessivo:

Pertanto la formula finale si può esprimere in:

$$\text{LDSE Tot.} = 0,25 \cdot \text{LDS1E} + 0,25 \cdot \text{LDS2E} + 0,25 \cdot \text{LDS3E} + 0,25 \cdot \text{LDS4E}$$

Dove i parametri LDSE1, LDSE2, LDSE3, LDSE4 e LDSE Tot. sono espressi in punti (i singoli indicatori su una scala da 0 a 100), con l'approssimazione di un centesimo di punto, l'arrotondamento viene effettuato troncando.

Esempio:

Efficienza del servizio di gestione delle Postazioni di lavoro (numero ripristini effettuati entro gli SLA contrattuali / numero ripristini effettuati): 99,4343% LDS2E = 99,43

### 3) INDICATORE VALORE DELLE PRESTAZIONI PROFESSIONALI (IV)

Le parti individuano nel "Valore delle prestazioni professionali", espresso in milioni di euro, un elemento idoneo che concorre a misurare la produttività dell'azienda.

Il valore viene desunto dalla Budget review approvata.

### 4) INDICATORE PRODUTTIVITA' SOFTWARE

Al fine di monitorare ulteriormente la competitività aziendale, viene introdotto un parametro relativo alla produzione software, misurata in *function point*.

AB  
h

ME  
h

PA UK PB R  
FI GT R  
A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

peel  
h  
f



IPS rappresenta l'indicatore per i Function Point

PPS rappresenta il peso percentuale dei Function Point (0,25)

## 6) VALORI DEGLI INDICATORI E CALCOLO DELL'INDICATORE COMPLESSIVO DI PERFORMANCE

Per normalizzare gli intervalli di variazione dei 4 indicatori, si pongono per ciascun indicatore = 100 i valori Iat (performance attese), = 90 i valori Isu (performance sufficienti) e = 110 i valori Iec (performance di eccellenza).

Entro il 1° quadrimestre dell'anno successivo a quello di riferimento si procederà alla rilevazione dei valori consuntivi dei quattro indicatori  $Is\emptyset$ ,  $IsE\emptyset$ ,  $Iv\emptyset$ ,  $IPS\emptyset$ .

Successivamente si calcolerà, con l'approssimazione matematica al 1° decimale, il valore normalizzato che assumono i valori consuntivi di  $Is\emptyset$ ,  $IsE\emptyset$ ,  $Iv\emptyset$ ,  $IPS\emptyset$  di cui sopra utilizzando il criterio di interpolazione lineare.

Il valore normalizzato di ogni indicatore che risulti inferiore a 75 viene posto uguale a 0.

Il valore di Ipf complessivo consuntivo ( $Ipf\emptyset$ ) relativo all'esercizio di riferimento è dato dalla somma pesata dei valori consuntivi normalizzati dei 4 indicatori ( $Is\emptyset_n$ ,  $IsE\emptyset_n$ ,  $Iv\emptyset$ ,  $IPS\emptyset_n$ ) secondo la formula di cui al punto 3.1

## 7) VALORI ATTESI PER L'ANNO 2018

I valori corrispondenti alle performances attese e, in posizione simmetrica, i valori corrispondenti alle performances di eccellenza e sufficienti (prestazioni ritenute ancora soddisfacenti) dei quattro indicatori Is, IsE, Iv e IPs sono di seguito riportati:

Isat = 5.300	IsEat = 97,00	Ivat = 346,43	IPSat=0,57
Isec = 5.326	IsEec = 99,00	Ivec = 353,35	IPSec=0,56
Issu = 5.273,50	IsEsu = 95,00	Ivsu = 339,53	IPSSu=0,58

### Opzione Welfare

Il lavoratore, in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale (lavoratori con imponibile fiscale non superiore nell'anno precedente a 80.000,00 euro) potrà scegliere di ricevere l'importo del Premio di risultato, anziché in forma di erogazione monetaria, in servizi di Welfare, attraverso l'utilizzo della piattaforma Sogei, in conformità a quanto previsto dall'art. 51 del T.u.i.r..

Conseguentemente, in assenza di esercizio di opzione, il Premio sarà erogato in forma monetaria.

Il lavoratore dovrà esercitare la facoltà di opzione sopra indicata, necessariamente entro e non oltre il 31 maggio 2019 e comunque dopo la consuntivazione dei risultati, con apposita comunicazione indirizzata alla Direzione Aziendale, nella quale dovrà altresì precisare quale delle seguenti quote percentuali di Premio intende convertire nei servizi di Welfare: 25%, 50%, 75%, 100%

AB

2

*[Area con numerose firme e iniziali manoscritte, tra cui PB, KR, SC, BC, FP, GOM, e altre.]*

Per i lavoratori che, in possesso dei requisiti dalla vigente normativa fiscale, opteranno per la fruizione del Premio di Risultato in forma di Welfare in misura pari al 25 %, 50%, 75% o 100% del valore del Premio stesso, i valori di Welfare saranno incrementati della percentuale del 12 %.

Il valore della quota del Premio di risultato convertita in servizi di Welfare dovrà essere fruito inderogabilmente dal dipendente entro il 31 Dicembre 2019.

Sarà data comunque facoltà al lavoratore di annullare, in tutto o in parte, l'opzione di conversione entro la data del 30 novembre 2019.

Eventuali somme non fruita a tale data, al netto della maggiorazione incrementale di cui sopra, saranno erogate in busta paga col cedolino del mese di dicembre 2019, con assoggettamento a contribuzione previdenziale e tassazione agevolata, ove applicabile.

Caratteristiche del Premio

Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio di risultato in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà alcuna incidenza, ai sensi della legge n. 402/1996, su tutti gli istituti contrattuali o di legge, diretti, indiretti o differiti di alcun genere.

Le somme riconosciute a titolo di Premio sono altresì escluse dalla base di calcolo del TFR.

Così' come previsto dalla vigente normativa, il beneficio fiscale della tassazione agevolata al 10% è applicabile qualora sia realizzato l'incremento di almeno uno degli indicatori sopra concordati fra di essi alternativi che concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico Pdr in oggetto.

Il presente accordo verrà depositato in modalità *on line*, a cura dell'azienda, presso il Ministero del Lavoro, nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA ROMA

p. SOGEI s.p.a.

p. FIM CISL

p. FIOM CGIL

p. UILM UIL

p. FISMIC

p. UGL Metalmeccanici

la RSU

*Handwritten signatures and names of representatives from UNINDUSTRIA ROMA, SOGEI s.p.a., FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici, and la RSU.*

TABELLA 1

IMPORTI PREMIO DI RISULTATO 2018

(importo P.d.R. 2018 erogazione 2019 - valore base 100%)

Categoria	Importo in euro lordi
8^	2340,34
7^	2296,87
6^	1822,36
5^ Super	1548,87
5^	1340,49
4^	1145,14
3^	1012,78

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including 'AB', 'B', 'G', 'L', 'M', 'P', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', and various illegible scribbles.

Roma, 18 Dicembre 2018

Spett/li Segreterie

FIM CISL FIOM CGIL UILM UIL FISMIC UGL Metallmeccanici

Spett/le RSU

Loro sedi

Ad integrazione dell'accordo sottoscritto in data odierna presso Unindustria relativo al premio di risultato anno 2018, qualora intervenissero modificazioni organizzative dei processi produttivi, ovvero si verificassero condizioni economiche e/o gestionali oggi non prevedibili, tali da modificare od incidere sensibilmente sugli obiettivi aziendali o sulla redditività dell'azienda, così da comportare oggettive modificazioni nella impostazione in tutto o in parte dei presupposti e dei parametri che regolano il premio, nonché dei relativi risultati, la Società si impegna ad incontrarsi per esaminare la situazione ed eventualmente definire i provvedimenti o le modifiche del caso, compatibilmente con i criteri di tempestività richiesti dagli Accordi interconfederali vigenti, ai fini dei benefici fiscali e contributivi.

Società Sogei

