

IPOTESI
~~VERBALE~~ DI ACCORDO

Addi 20 giugno 2011, presso la sede di UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

tra

la soc. Hewlett-Packard Customer Delivery Services S.r.l. (di seguito “HP CDS”), assistita da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

e

la SLC CGIL, FISTEL, CISL e UILCOM UIL nazionali e territoriali unitamente alle RSU

premesse che:

- in coerenza con quanto previsto dalle norme relative agli assetti contrattuali in merito alla necessaria correlazione dei contenuti variabili e non consolidabili della retribuzione ai risultati raggiunti, da valutarsi sulla base di parametri di produttività, qualità del servizio e altri elementi di competitività;
- in applicazione di quanto contenuto nel CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all’art. 44 – parte III – sez. 2 del 23 ottobre 2009 che rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell’erogazione connessa al Premio di Risultato;

tutto ciò premesso si conviene

di corrispondere al personale di HP CDS un Premio di Risultato relativamente agli anni fiscali 1 novembre 2010 – 31 ottobre 2011, 1 novembre 2011 – 31 ottobre 2012, 1 novembre 2012 – 31 ottobre 2013, con erogazione a giugno dell’anno successivo a quello di competenza, il cui importo è correlato, per l’80%, a parametri di redditività, per il 20% a parametri di produttività.

Struttura del Premio di Risultato.

Per quanto attiene all’indicatore di redditività (Ir), si utilizzerà il rapporto percentuale tra la differenza tra valore e costo delle produzioni ed il valore della produzione così come definiti dall’art. 2425 del Codice Civile, ricavabile dal Bilancio annuale di esercizio di HP CDS.

Giuseppe Patar

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

$I_r = (\text{valore produzione} - \text{costo produzione}) / \text{valore produzione}$.

Per quanto riguarda gli indicatori di produttività si utilizzeranno i seguenti quattro indicatori:

1. **IpSD:** per i lavoratori che alla data del 30 di aprile di ciascun anno saranno collocati nella area organizzativa del *Service desk*, si utilizzerà il numero di chiamate gestite per giorno lavorato per addetto quale risultante dalla *Balanced score card* aziendale.
2. **IpME:** per i lavoratori che alla data del 30 di aprile di ciascun anno saranno collocati nella area organizzativa del *Mobile services*, si utilizzerà il numero di ticket lavorati per giorno per addetto quale risultante dalla *Balanced score card* aziendale.
3. **IpRE:** per i lavoratori che alla data del 30 di aprile di ciascun anno saranno collocati nella area organizzativa del *Resident services*, si utilizzerà il numero ticket lavorati per giorno lavorato per addetto quale risultante dalla *Balanced score card* aziendale.
4. **IpOS:** per i lavoratori che alla data del 30 di aprile di ciascun anno non saranno collocati in nessuna delle suddette aree organizzative si utilizzerà la media aritmetica (33%*3) delle quote di raggiungimento dell'obiettivo correlate alle aree organizzative di cui ai punti 1,2 e3 di cui sopra.

I_r: Indicatore redditività

I_r	Negativo (<0)	Pari a zero	3%	4,2%	>4,2%
Percentuale di pagamento del premio	0	80%	100%	140%	140%

- per risultati di I_r inferiori alla soglia minima di erogazione (risultato negativo) non verrà corrisposta la quota di premio;
- per risultati di I_r uguali o maggiori della soglia minima di erogazione (0, pari a 80% del target) e minori o uguali al tetto massimo di erogazione (4,2%, pari al 140% del Target) si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:1;
- per risultati maggiori del tetto massimo di erogazione (4,2%, pari al 140% del Target) non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.


I_p: indicatori produttività

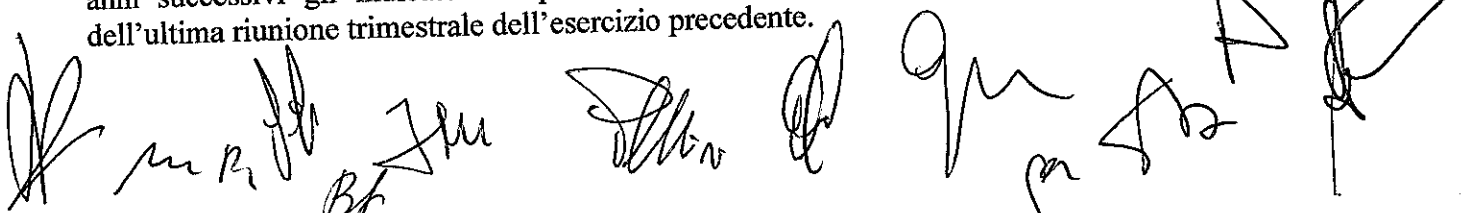
IpSD	40 chiamate/giorno per addetto
IpME	4,6 interventi/giorno per addetto
IpRE	4 interventi/giorno per addetto

Gli indicatori di cui sopra definiscono le soglie di pagamento della quota di premio legata alla produttività. Il premio verrà pagato al raggiungimento delle soglie di cui sopra. Il raggiungimento parziale non darà origine al pagamento parziale del premio. Il superamento della soglia non darà origine al pagamento di quote maggiorate di premio.

Gli indicatori di produttività di cui sopra hanno validità per il primo anno di applicazione; per gli anni successivi gli indicatori di produttività saranno concordati con l'Osservatorio nel corso dell'ultima riunione trimestrale dell'esercizio precedente.

Giovanni Basso











Per quanto riguarda i dipendenti non collocabili in alcuna delle aree di cui alla tabella precedente, il pagamento del premio avverrà sulla base della media di pagamento delle aree di cui sopra:

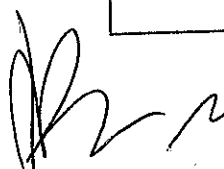
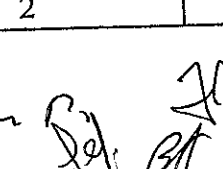
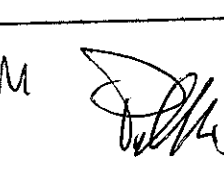
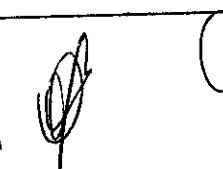
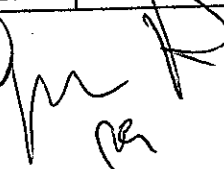
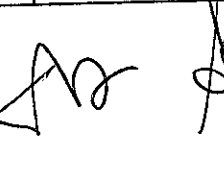

$$IpOS = IpSD * 1/3 + IpME * 1/3 + IpRE * 1/3$$

Importi Premio di Risultato

Anno fiscale 2011			
Livello Inquadramentale	100% del Premio complessivo (valori lordi)	Quota redditività (valori lordi)	Quota produttività (valori lordi)
7q	2.494	1.995	499
7	2.330	1.864	466
6	2.258	1.806	452
5	2.000	1.600	400
4	1.843	1.475	369
3	1.515	1.212	303
2	1.082	865	216
Anno fiscale 2012			
Livello Inquadramentale	100% del Premio complessivo (valori lordi)	Quota redditività (valori lordi)	Quota produttività (valori lordi)
7q	2.744	2.195	549
7	2.563	2.050	513
6	2.483	1.987	497
5	2.200	1.760	440
4	2.028	1.622	406
3	1.666	1.333	333
2	1.190	952	238
Anno fiscale 2013			
Livello Inquadramentale	100% del Premio complessivo (valori lordi)	Quota redditività (valori lordi)	Quota produttività (valori lordi)
7q	2.993	2.394	599
7	2.796	2.237	559
6	2.709	2.167	542
5	2.400	1.920	480
4	2.212	1.770	442
3	1.817	1.454	363
2	1.298	1.038	260

giovanni fobas

Criteria di erogazione del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato verrà erogato a tutto il personale di HP CDS, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato e di inserimento, in un'unica quota annuale, con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza, sulla base dell'indicatore Ir (80%) e Ip (20%).

L'attribuzione del Premio di Risultato riguarderà tutto il personale in servizio alla data del 31 ottobre di ciascun anno di competenza ed ancora in servizio il 1° giugno dell'anno successivo; il 31 ottobre di ciascun anno di competenza costituirà, altresì, la data di riferimento per determinare l'appartenenza dei singoli lavoratori ai diversi livelli inquadramentali.

La quota giornaliera del Premio di Risultato sarà calcolata assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni. Tale quota, pertanto, si ricava dividendo per 360 il valore annuale del Premio di Risultato.

Al personale che cessa dal servizio, a partire dalla data del presente accordo, il Premio di Risultato verrà corrisposto pro-quota in proporzione ai giorni di lavoro prestati nell'anno di riferimento.

Nei confronti del personale assunto nel corso dell'anno, il valore del Premio di Risultato sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento.

Al personale assunto con contratto a tempo determinato, il Premio di Risultato verrà riconosciuto pro quota in proporzione ai giorni lavorati nell'anno di competenza, ove tale personale abbia prestato servizio in detto anno per più di sei mesi.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore del Premio di Risultato verrà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni in corso d'anno del regime orario.

Il valore del Premio di Risultato sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nell'anno di riferimento - ad esclusione delle ferie, dei permessi retribuiti, del congedo di maternità (astensione obbligatoria) e giorni di ricovero ospedaliero ivi compresi i day hospital - fatta salva la franchigia per assenze per malattia ed infortunio.

La franchigia per assenze per malattia ed infortunio è pari, nell'anno, ad un periodo massimo complessivo di 45 giorni, tenendo conto del limite massimo di 30 giorni per ciascuna delle due causali di assenza.

Inoltre, in via alternativa, la franchigia è pari ad un massimo di 60 giorni in ipotesi di assenze per malattia o infortunio intervenute nell'anno di riferimento e protrattesi senza soluzione di continuità.

I periodi di assenza per malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni di calendario non daranno luogo alla corresponsione della relativa quota di Premio di Risultato e, conseguentemente, non entreranno nel computo della franchigia.

Nell'applicazione del presente capitolo, l'azienda valuterà con la massima attenzione la situazione dei lavoratori affetti da gravi patologie.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Giuliana Orta

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Sistema di verifiche

Le parti prevedono la costituzione di un Osservatorio sul Premio di Risultato – composto pariteticamente da componenti di parte aziendale e da sei di parte sindacale – nell’ambito del quale verranno tempestivamente ed esaustivamente esaminati gli indicatori sopra individuati.

L’Osservatorio sul Premio di Risultato si riunirà almeno con cadenza trimestrale.

Oltre agli incontri sopra definiti, le parti si potranno riunire per motivi eccezionali su richiesta di una delle parti.

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti dall’Azienda sono riservate e, quindi, soggette al rispetto dei principi sanciti dall’articolo 2105 del Codice Civile.

Le parti definiscono l’importo del Premio di Risultato in senso onnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto, le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di calcolo TFR.

Le parti, inoltre, si danno atto che alle somme in oggetto sarà applicato quanto previsto dalle disposizioni di cui all’art. 1, comma 47, della legge n. 220 del 2010, in attuazione dell’art. 53, 1° comma, del D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, in materia di “imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività corrisposte ai lavoratori dipendenti”.

Le parti si danno atto che il Premio di Risultato di cui al presente accordo rientra nell’ambito dei sistemi di incentivazione collettiva di cui all’art. 2 del Decreto Legge 25 marzo 1997, n. 677, convertito in legge il 23 maggio 1997, n. 135, e successive modifiche ed integrazioni, attese le connotazioni di incertezza in ordine alla corresponsione e all’ammontare del Premio di Risultato.

Letto confermato e sottoscritto

p. la UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

p. la HEWLETT-PACKARD CUSTOMER DELIVERY SERVICES S.R.L.

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. UICOM UIL

p. le R.S.U.

[Handwritten signatures and initials of various representatives]