

## ACCORDO AZIENDALE INFRATEL ITALIA SpA - PREMIO DI PRODUZIONE

Il giorno 22 settembre 2017, presso la sede dell'Agenzia Nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa di Roma, si sono incontrati:

- Infrastrutture per l'Italia SpA (nel seguito Infratel Italia SpA), rappresentata da Giuseppe Maria Galati in quanto Responsabile di Gestione Risorse Umane e Relazioni Industriali della struttura della capogruppo Invitalia SpA, fornitrice in esclusiva del relativo service in ragione del modello organizzativo adottato dal Gruppo;
- le OO. SS. della stessa:
  - UGL Credito rappresentata da: Angelo Giovanni Carpinteri, Sergio Iescone, Danilo Gallucci, Marazia Enrichetta;

Premesso che

- ✓ in occasione del rinnovo del CCNL Invitalia 2017/2019, le Parti stipulanti a livello nazionale hanno istituito un elemento di retribuzione variabile denominato "Premio di produzione", finalizzato a collegare gli andamenti produttivi aziendali alla retribuzione del fattore lavoro;
- ✓ il 3 agosto 2017, UGL Credito ha sottoscritto per adesione il citato CCNL;
- ✓ a livello nazionale, le medesime Parti hanno convenuto che la maturazione dei processi nelle specifiche Aziende del Gruppo Invitalia costituisca il presupposto per conferire al secondo livello di contrattazione mandato per negoziare la relativa implementazione nelle singole Aziende;
- ✓ il 23 agosto 2017 la RSA di Infratel Italia- UGL Credito ha richiesto l'avvio delle contrattazioni di secondo livello al fine di pervenire all'implementazione del Premio di Produzione in Infratel Italia;
- ✓ l'Azienda ha valutato positivamente il grado di maturazione dei processi Infratel,

si conviene quanto segue:

- ✓ Infratel Italia SpA integra la propria struttura retributiva con un elemento di retribuzione variabile denominato "Premio di Produzione", in linea con quanto previsto dal CCNL 2017/2019;
- ✓ Il nuovo elemento retributivo, avente carattere strutturale, presenta alcune delicatezze implementative per la necessità di assicurare la effettività del collegamento tra la performance dei lavoratori, gli esiti produttivi aziendali e la retribuzione dei lavoratori;
- ✓ conseguentemente le Parti, pur definendo un modello di funzionamento del Premio idoneo a coprire la vigenza contrattuale, convengono sulla utilità di un'attenta osservazione degli esiti di prima applicazione del premio nel quarto trimestre del 2017, al fine di consentire un adeguato confronto finalizzato a implementare tutti gli affinamenti o le modifiche che la prima esperienza applicativa dovesse segnalare come necessarie e possibili;
- ✓ il presente contratto di secondo livello, in coerenza con le previsioni di cui alla riformulazione dell'ex articolo 14 CCNL 2014/2016 (struttura della contrattazione), ha durata triennale.

### REGOLAMENTO DEL PREMIO

#### 1. Norme generali

Il dipendente Infratel Italia SpA accede al Premio di Produzione ove il rapporto tra il Risultato Operativo conseguito da Infratel Italia SpA e il medesimo indicatore previsto a budget sia non inferiore a 0,9.



I valori economici del Premio di Produzione sono collegati all'andamento dell'indicatore richiamato, fino a un rapporto pari a 1,1 (valori ulteriori del rapporto non incrementano il valore economico del premio da attribuire).

Lo sviluppo fra le Sezioni A, B e C della tabella che segue è di tipo lineare.

Per ciascuna Unità Organizzativa Convenzionale (richiamate, per la sperimentazione 2017 dall'Allegato 1 al presente Accordo) è definito un Indicatore Sintetico di Performance, cui è correlato l'importo del Premio.

Gli importi economici sono espressi secondo la tabella indicata di seguito.

TABELLA 1

CONSUNTIVO PARAMETRI	RISULTATO LORDO	SEZIONE A CONSUNTIVO ≥ 90% DEL BUDGET			SEZIONE B CONSUNTIVO = BUDGET			SEZIONE C CONSUNTIVO ≥ 110% DEL BUDGET		
	INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA CONVENZIONALE	INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE PARI A 0,9	INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE PARI A 1	INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE PARI A 1,3	INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE PARI A 0,9	INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE PARI A 1	INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE PARI A 1,3	INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE PARI A 0,9	INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE PARI A 1	INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE PARI A 1,3
VALORE DEL PREMIO PER FASCIA DI LAVORATORI	PROFESSIONAL MASTER	€ 1.843	€ 2.304	€ 2.765	€ 2.304	€ 2.880	€ 3.456	€ 2.765	€ 3.456	€ 4.147
	SPECIALISTI	€ 1.229	€ 1.536	€ 1.843	€ 1.536	€ 1.920	€ 2.304	€ 1.843	€ 2.304	€ 2.765
	PROFESSIONAL SENIOR	€ 967	€ 1.152	€ 1.382	€ 1.152	€ 1.440	€ 1.728	€ 1.382	€ 1.728	€ 2.074
	ESPERTI	€ 829	€ 1.037	€ 1.244	€ 1.037	€ 1.296	€ 1.555	€ 1.244	€ 1.555	€ 1.866
	LIV. 3	€ 707	€ 883	€ 1.060	€ 883	€ 1.104	€ 1.325	€ 1.060	€ 1.325	€ 1.590
	LIV. 4	€ 614	€ 768	€ 922	€ 768	€ 960	€ 1.152	€ 922	€ 1.152	€ 1.382

Per i Responsabili di unità organizzativa è applicato il moltiplicatore 2 al parametro previsto per i Professional Master.

L'erogazione del Premio avverrà in un'unica soluzione con una tantum entro la fine del primo mese successivo all'approvazione in CdA del Progetto di Bilancio di Infratel Italia SpA.

Tale premio non si computa su nessun istituto diretto o differito, legale e contrattuale.

Le Parti convengono che per l'anno 2017:

- ferma restando la composizione dell'indicatore, la misura del premio sarà riproporzionata al 25% per tener conto della operatività della performance nel solo quarto trimestre,
- in considerazione della connotazione sperimentale del Premio, l'Indicatore Sintetico di Performance minimo per l'accesso al Premio è ridotto a 0,70.

## 2. Destinatari

I destinatari del Premio sono i dipendenti di Infratel Italia SpA

Per il calcolo degli indicatori del premio, i dipendenti saranno raggruppati in Unità Organizzative Convenzionali, definite:

- in base all'appartenenza alle unità organizzative operative previste dalla struttura Aziendale;

- oppure, aggregando più unità organizzative, al fine di creare gruppi di dimensione statisticamente significativa in termini di misura dell'indicatore.

L'Unità Organizzativa Convenzionale di appartenenza del Lavoratore è determinata secondo un criterio di prevalenza della allocazione nel corso dell'intero anno di misurazione del Premio.

L'allocazione del Lavoratore in una delle fasce di premio previste, per il primo anno di applicazione del Premio, è determinata con riferimento a inquadramento e profilo al 31 dicembre 2017. Il criterio potrà essere oggetto di verifica tra le Parti alle scadenze relazionali previste.

Analogamente, nel 2017, il requisito di partecipazione al Premio è che il Lavoratore abbia prestato servizio in Azienda per almeno 3 mesi nel 2017 <sup>1</sup> e che sia in consistenza ad una delle funzioni organizzative di Infratel Italia SpA all'atto dell'erogazione del premio. ed anche tale criterio potrà essere oggetto di verifica fra le Parti alla successiva scadenza relazionale.

Gli importi definiti come indicato in tabella 1 (tabella riproporzionata al 25% per il 2017):

- sono riproporzionati in funzione dei mesi di servizio prestati in Infratel Italia SpA nel corso dell'anno, tenendo conto che le assenze dal lavoro non retribuite superiori ai 15 giorni consecutivi nel mese non consentono la maturazione del rateo mensile di retribuzione variabile.
- per i dipendenti con regime di orario parziale, sono rapportati alla percentuale di part-time in ogni mese del periodo di commisurazione del Premio.

### 3. Unità organizzative convenzionali

L'Allegato 1 elenca le Unità Organizzative Convenzionali, che potranno essere oggetto di ridefinizione tra le Parti in conseguenza di interventi di riassetto organizzativo.

### 4. Parametri di determinazione del premio

I parametri di determinazione del Premio prevedono:

- Soglia di accesso, riferita al valore di budget del Risultato Operativo di Infratel Italia SpA per ciascun anno,
- Indicatore Sintetico di Performance dell'Unità Organizzativa Convenzionale.

I parametri di misurazione del Premio sono misurati con riferimento all'intero 2017.

#### 4.1. SOGLIA DI ACCESSO

La soglia d'accesso al premio è riferita al Risultato Operativo previsto di Infratel SpA per ciascun anno<sup>2</sup>.

Il grado di raggiungimento della soglia d'accesso è misurata dal rapporto tra:

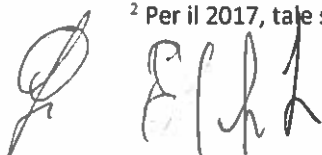
RISULTATO OPERATIVO CONSUNTIVO/RISULTATO OPERATIVO BUDGET

con i seguenti esiti possibili in termini di valore del rapporto:

- inferiore a 0,9: nessun pagamento del premio,
- pari a 0,9: applicazione della Sezione A della tabella 1,
- pari a 1: applicazione della Sezione B della tabella 1,

<sup>1</sup> Per gli anni successivi, ai fini della partecipazione al Premio di Produzione, il periodo minimo di permanenza in servizio è fissato in almeno 4 mesi nell'anno di riferimento del Premio.

<sup>2</sup> Per il 2017, tale soglia di accesso è pari a 1.036.000 €



- pari o superiore a 1,1: applicazione della Sezione C della tabella 1,
- tra 0,9 e 1: interpolazione lineare dei valori previsti dalla Sezione A e dalla Sezione B della tabella 1,
- tra 1 e 1,1: interpolazione lineare dei valori previsti dalla Sezione B e dalla Sezione C della tabella 1.

#### 4.2. INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE

Premessi gli esiti determinati dalla misurazione del parametro di accesso, la determinazione del premio ai Lavoratori delle singole Unità Organizzative Convenzionali è basata sulla rilevazione di un Indicatore Sintetico di Performance (ISP), riferito alle singole Unità Organizzative Convenzionali.

L'Indicatore Sintetico di Performance (ISP) è rappresentato dalla media ponderata di tre sub-indicatori:

- Indicatore di Capacità interna, con un peso ponderale del 30%, misurato dal rapporto tra:  

$$\frac{(\text{ORE LAVORATE EFFETTIVE 2017}/\text{ORE LAVORABILI EFFETTIVE 2017})}{(\text{ORE LAVORATE 2016}/\text{ORE LAVORABILI 2016})}^{3\ 4}$$
- Indicatore di Valore della Produzione, con un peso ponderale del 35%, misurato dal rapporto tra:  

$$\frac{\text{VALORE PRODUZIONE CONSUNTIVATO}}{\text{VALORE PRODUZIONE BUDGET}}$$
relativamente alle Commesse di Responsabilità delle Unità Organizzative Convenzionali;
- Indicatore di Redditività, con un peso ponderale del 35%. misurato dal rapporto tra  

$$\frac{\text{VALORE AGGIUNTO CONSUNTIVATO}}{\text{VALORE AGGIUNTO BUDGET}}$$
relativamente alle Commesse di Responsabilità delle Unità Organizzative Convenzionali.

Con particolare riferimento alle Staff e alle funzioni di supporto delle Line, gli indicatori di Valore della Produzione e di Redditività riflettono la specificità della attività di supporto trasversale.

L'Allegato 1 riporta, altresì, i valori di riferimento 2017 per le singole unità organizzative.

#### 5. Valutazione esiti sperimentazione

In sede di consuntivazione del Premio previsto per il 2017, le Parti valuteranno complessivamente gli andamenti registrati con particolare riferimento alla significatività degli indicatori.

In tale sede, l'Azienda fornirà le proprie valutazioni di praticabilità di modifiche e/o integrazioni al set degli indicatori in esito agli approfondimenti organizzativi in corso, aventi ad oggetto la definizione di misure più precisamente rappresentative della specificità delle diverse lavorazioni aziendali.

Conseguentemente, le Parti definiranno le variazioni necessarie al consolidamento del nuovo modello di funzionamento.

#### 6. Premio e Welfare

Ai sensi dei commi 160-162, articolo 1 legge 232/2016, che prevedono la possibilità per il singolo dipendente, su base volontaria, di accedere a forme di totale detassazione entro i termini stabiliti, le Parti convengono sulla opportunità di implementare azioni organizzative e comunicative per consentire ai dipendenti l'eventuale conversione del Premio in iniziative di welfare Aziendale di pari valore.

<sup>3</sup> L'Indicatore è riferito alle ore ordinarie, escludendo le ore di lavoro supplementare e straordinario. Relativamente alle ore di assenza, l'Allegato 2 al presente Accordo fornisce la definizione delle categorie indicate dal rapporto e definisce le tipologie di assenza che sottraggono sia dal denominatore che dal numeratore, con l'effetto di neutralizzarne l'effetto sull'indicatore di capacità interna.

<sup>4</sup> Per valori inferiori a 1, il rapporto assume valore 0

NOTA A VERBALE

Entro il 31 ottobre 2017, le Parti definiranno il piano di coinvolgimento di lavoratori e responsabili delle Unità Convenzionali definite per ricercare i miglioramenti e le innovazioni perseguibili attraverso la costante ricerca di affinamento dei parametri assunti come indicatori. Tali piani includeranno la definizione degli strumenti di monitoraggio più adatti a consentire una effettiva partecipazione agli andamenti produttivi.

RSA UGL - INFRADEL

Dele Pollici

SEGL. Resp. RSA UGL INVITALIA

hpe mmm

Paucichede Kerece

AZIENDA

hpe h m

hpe h m

Allegato 1

Unità Organizzativa convenzionale 1	Unità Organizzativa convenzionale 2	Unità Organizzativa convenzionale 3	Unità Organizzativa convenzionale 4	Unità Organizzativa convenzionale 5	Unità Organizzativa convenzionale 6	Unità Organizzativa convenzionale 7	Unità Organizzativa convenzionale 8
Funzioni incluse: Amministratore Delegato	Funzioni incluse: Rendicont.	Funzioni incluse: Pianificazione e Gestione Gare Assistenza RUP e Acquisti Pianificazione Commesse Monitoraggio Commesse SINFI	Funzioni incluse: Rete Concessione 1	Funzioni incluse: Rete Concessione 2	Funzioni incluse: Area Accesso 1	Funzioni incluse: Area Accesso 2	Funzioni incluse: Rete di Backhouling Business Development
Tutele Aziendale	Gestione Crediti						
Controllo di Gestione Network Compliance							
Segreteria AD							
Segreteria DG							
Segreteria PRES							
Ingegneria							

Indicatore di valore della produzione (35%) Budget 2017	Valore Prod. Eff./Val. Prod. Budget 95.409	Valore Prod. Eff./Val. Prod. Budget 95.409	Valore Prod. Eff./Val. Prod. Budget 95.409	Valore Prod. Eff./Val. Prod. Budget (1) 2.021	Valore Prod. Eff./Val. Prod. Budget (1) 1.761	Valore Prod. Eff./Val. Prod. Budget (1) 41.776	Valore Prod. Eff./Val. Prod. Budget (1) 40.074	Valore Prod. Eff./Val. Prod. Budget (1) 9.777
Indicatore di capacità interna (30%)	(Ore lavorate effettive/Lavorabili Effettive) / (Ore lavorate 2016/ Lavorabili 2016) (1)(2)	(Ore lavorate effettive/Lavorabili Effettive) / (Ore lavorate 2016/ Lavorabili 2016) (1)(2)	(Ore lavorate effettive/Lavorabili Effettive) / (Ore lavorate 2016/ Lavorabili 2016) (1)(2)	(Ore lavorate effettive/Lavorabili Effettive) / (Ore lavorate 2016/ Lavorabili 2016) (1)(2)	(Ore lavorate effettive/Lavorabili Effettive) / (Ore lavorate 2016/ Lavorabili 2016) (1)(2)	(Ore lavorate effettive/Lavorabili Effettive) / (Ore lavorate 2016/ Lavorabili 2016) (1)(2)	(Ore lavorate effettive/Lavorabili Effettive) / (Ore lavorate 2016/ Lavorabili 2016) (1)(2)	(Ore lavorate effettive/Lavorabili Effettive) / (Ore lavorate 2016/ Lavorabili 2016) (1)(2)
Ore Lavate/Ore Lavabili 16	0,954	0,954	0,954	0,954	0,954	0,954	0,954	0,954
Indicatore di marginalità (35%) Budget 2017	Valore aggiunto effettivo/Valore aggiunto budget 7.771	Valore aggiunto effettivo/Valore aggiunto budget 7.771	Valore aggiunto effettivo/Valore aggiunto budget 7.771	Valore aggiunto effettivo/ Valore Aggiunto budget (1) 1.807	Valore aggiunto effettivo/ Valore Aggiunto budget (1) 1.559	Valore aggiunto effettivo/ Valore Aggiunto budget (1) 461	Valore aggiunto effettivo/ Valore Aggiunto budget (1) 427	Valore aggiunto effettivo/ Valore Aggiunto budget (1) 3.517

(1): di competenza, ovvero specifici dell'Unità Organizzativa di appartenenza  
 (2): per valori inferiori a 1, il rapporto assume valore zero

Il Responsabile di Operations percepirà un premio calcolato sulla base della media degli ISP delle Unità Organizzative Convenzionali di competenza (4-5-6-7)

3

## Allegato 2 – INDICATORE DI CAPACITÀ INTERNA

L'Indicatore di Capacità Interna è applicabile a tutte le Unità Organizzative Convenzionali e può assumere valore massimo pari a 1.

Per il calcolo di tale indicatore sono utilizzate le seguenti convenzioni:

**ORE TEORICHE**, risultanti dal prodotto tra giornate feriali ed una giornata di lavoro (7,2 ore);

**ORE LAVORABILI**, che rappresentano le ore teoriche al netto delle ore spettanti per ferie, ex festività e permessi retribuiti (ex. art. 67);

**ORE LAVORATE**, che rappresentano le ore lavorabili al netto del totale delle assenze registrate.

Sono escluse sia dal denominatore che dal numeratore del rapporto le assenze connesse alle causali di indicate di seguito, con l'esito di neutralizzarne l'effetto sull'indicatore.

Causale assenza		
Allattamento	Paternità Facoltativa	Perm. Lutto
Asp. Contrattuale Retr.	Paternità Obbligatoria	Perm. Malattia Figlio 0-3
Aspettativa Contrattuale	Perm. Cariche Pubbliche	Perm. Malattia Figlio 3-8
Assemblea Sindacale	Perm. Cariche Pubbliche NR	Perm. Nascita Figlio
Ast. Facoltativa N/Retriputa	Perm. Donazione Sangue	Perm. Sind. Art.23 L.300
Citazione Processuale	Perm. Elettorale	Perm. Sind. Art.30 L.300
Congedo Matrimoniale	Perm. Esame	Perm. Sind. Coord. C/Azi.
Congedo Str. L.388/00	Perm. Giudice Popolare	Perm. Sind. Coord. C/Ter.
Maternità Anticipata	Perm. L.104/92 Figli	Perm. Sind. L.626
Maternità Facoltativa	Perm. L.104/92 Familiari	Perm. Studio
Maternità Facoltativa a Ore	Perm. L.104/92 Lavoratore	Richiamo alle armi
Maternità Obbligatoria	Perm. L.53/2000	Malattia oltre 20 gg