



Doc. n. TNNET-16240350  
Data 29/12/2014 11:27:45

REP 2-2014



**TRENTINO NETWORK SRL**

**ACCORDO**

**PREMIO DI RISULTATO**

**2014-2016**

giugno 2014

## Indice generale

VERBALE DI ACCORDO .....	4
1   PREMESSA .....	5
2   STRUTTURA DEL PREMIO DI RISULTATO .....	6
2.1   Descrizione degli indicatori presi in esame e tempi di verifica .....	6
3   CONDIZIONI DI VALIDITÀ DEL PdR .....	8
3.1   Altre condizioni di validità inderogabili per il PdR del personale .....	8
4   DEFINIZIONE PARAMETRI.....	10
5   MODALITÀ DI EROGAZIONE.....	11
6   MODALITÀ DI CALCOLO.....	13
6.1   Parte Comune .....	13
6.2   Parte Specifica per ciascuna Direzione .....	14
6.2.1 Direzione Amministrativa .....	14
6.2.2 Direzione Tecnica d'Esercizio e Direzione Tecnica Infrastrutture .....	15
6.2.3 Direzione Tecnica Tecnologie e Sistemi .....	16
7   SVILUPPO PARAMETRI PdR.....	18
8   SGRAVI E DETASSAZIONI DEL PdR PER IL PERSONALE.....	20
9   VALIDITÀ DELL'ACCORDO SOLO PER IL 2014 .....	21

1. The first part of the document is a list of names and addresses.

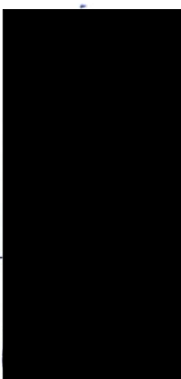
1. The first part of the document is a list of names and addresses.

2. The second part of the document is a list of names and addresses.

3. The third part of the document is a list of names and addresses.







---

**VERBALE DI ACCORDO**

Addi,

**TRA**

Trentino Network s.r.l. rappresentata dal dottor Alessandro Zorer in qualità di legale rappresentante della società

**E**

R.S.U. di Trentino Network

Si sono riuniti presso la sede di Trentino Network srl in via Pedrotti 18 - Trento - per concordare congiuntamente alla RSU aziendale il tema del presente accordo relativo al Premio di Risultato 2014-2016.

## 1 PREMESSA

L'obiettivo primario di Trentino Network S.r.l. (in seguito TnNet) è quello di realizzare, gestire e mantenere le infrastrutture di telecomunicazioni della Provincia Autonoma di Trento, nonché di fornire alle Pubbliche Amministrazioni e alle loro società che fanno parte del SINET (Sistema Elettronico del Trentino) i servizi di telecomunicazione.

Con questo si delinea lo scopo imprenditoriale di TnNet: garantire economie di scala alla pubblica amministrazione, socia o comunque affidante, supportandone l'obiettivo sociale di portare servizi di telecomunicazione avanzati dove non arriverebbero mai senza intervento pubblico.

L'istituto del premio di risultato per TnNet ha maggior senso se si considera il peculiare obiettivo della società: il risparmio sui servizi alla P.A. e l'efficienza ed efficacia nella gestione dei beni che, direttamente o indirettamente, la PAT le assegna in gestione e manutenzione.

**Il CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art.44 comma 3. rinvia alla contrattazione di secondo livello in sede aziendale, la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di risultato.**

Sono da tenere in considerazione le condizioni produttive, occupazionali, le prospettive, l'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'Azienda. Tra gli obiettivi l'incremento della produttività, della qualità, redditività e gli altri elementi rilevanti all'andamento economico dell'impresa. **Il premio deve avere caratteristiche che consentano l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.**

Nel raggiungimento di questi obiettivi il contributo del personale di TnNet può certamente essere importante, tanto individualmente quanto **collettivamente**.

Per TnNet il parametro di incentivazione deve essere proporzionale al potenziale contributo per il raggiungimento degli obiettivi aziendali non pesabile nelle componenti individuali di retribuzione e incentivazione.

Nel determinare i parametri di calcolo è indispensabile attenersi ai criteri ed alle esigenze propri dell'attività TnNet.



## 2 STRUTTURA DEL PREMIO DI RISULTATO

Si conviene pertanto di istituire un premio di risultato che preveda la seguente struttura e quote di valorizzazione:

- 50% Quota parte variabile Comune (collettiva e valida per tutti i dipendenti in forza e legata a valori di Bilancio);
- 50% Quota parte variabile di struttura o parte specifica (collettiva ma relativa alle singole direzioni).

Dato che per il raggiungimento degli obiettivi aziendali il coinvolgimento riguarda tutto il personale, si ritiene necessario da entrambe le parti individuare, anche in linea con quanto previsto dal vigente CCNL di categoria, i criteri e le formule poste a fondamento del sistema di incentivazione chiamato in accordo “Premio di Risultato” detto di seguito PdR.

Il PdR avrà carattere collettivo per la quota parte riferita ai seguenti obiettivi :

### **Criteri parte comune (quota parte pari al 50%) :**

Documenti di riferimento sono : da Bilancio.

Raggiungimento del 90% dei Ricavi (30%)

Superamento del 90% del MOL (20%)

### **Criteri parte specifica identificati per singola Direzione (quota parte pari al 50%):**

Parametri di servizio (P.S.)

Parametri di progetto (P.P.)

Gli indicatori per la parte comune sono di tipo economico, quindi legati all’andamento economico dell’azienda e desumibili da documenti aziendali; mentre gli indicatori di tipo tecnico – produttivo sono legati alla prestazione lavorativa e suddivisi in Parametri di Servizio (P.S.) e Parametri di Progetto (P.P.) legati alla efficienza e qualità lavorativa.

### *2.1 Descrizione degli indicatori presi in esame e tempi di verifica*

Gli indicatori tecnico - produttivi sono utili in relazione alla prestazione lavorativa e per quanto riguarda alcuni criteri possiamo adottare i seguenti significati:

Produttività	è il rapporto fra la quantità delle attività svolte e le ore lavorate (per la specificità di ogni settore “le attività” dovranno rappresentare “la caratteristica tipica” del settore considerato)
Qualità	è il rapporto tra la quantità di azioni portate a buon esito (ticket evasi – progetti finiti – contratti emessi – scadenze rispettate, etc.) rispetto alla rielaborazione – es. emissione ticket, con medesima problematica in relazione alle ore lavorate
Efficienza	è il rapporto tra quante ore sono previste a preventivo rispetto a quante sono state utilizzate realmente (tempi di consegna) e/o il rapporto tra la richiesta di una esecuzione operativa o documentale ed il tempo di riscontro al “prodotto finito”, eventualmente considerando anche il tempo di spedizione come tempo di consegna. In conclusione è il rapporto delle ore previste a budget rispetto alle ore reali a consuntivo dell’esecuzione.

Definiti i criteri e gli indicatori, sono da prevedere le attività di raccolta dati per il monitoraggio e la verifica degli indicatori presi in esame all’interno di ciascuna Direzione che dovrà fornirli con cadenza quadrimestrale al Direttore Amministrativo e/o a richiesta qualora si ritenesse opportuno analizzare la situazione anticipatamente rispetto ai termini per situazioni particolari. Col presente accordo si stabilisce che l’azienda verificherà congiuntamente alla RSU i dati forniti periodicamente, al fine di garantire non solo trasparenza sulle informazioni ma anche per provvedere ad attivare eventuali azioni migliorative in caso di calo dei risultati. Tale processo diventerà pertanto uno strumento strategico al fine di garantire un miglioramento e/o comunque un controllo su determinate performance necessarie per garantire un alto servizio aziendale.



### 3 CONDIZIONI DI VALIDITÀ DEL PdR

In considerazione del fatto che :

- il premio di risultato deve rispettare il principio di ottimizzazione dei risultati, economici e tecnico produttivi per la pubblica amministrazione e che l'Ente Provincia oltre ad essere il destinatario dei servizi è anche, direttamente interessato alla proprietaria della società;
- i costi dei servizi sostenuti dalla pubblica amministrazione per ottenere i servizi da TNNet non devono essere superiori a quelli che avrebbe, a parità di qualità, comprandoli dal mercato, che per molte componenti è costituito dai listini di riferimento CONSIP;
- il bilancio di previsione pone in evidenza componenti ed obiettivi di miglioramento di efficienza e di efficacia nella fornitura dei servizi.

A seguito di quanto sopracitato si ritiene opportuno legare l'erogazione della quota parte variabile collettiva del PdR al rispetto di indicatori **desunti dal Bilancio di previsione** e correlare la quota parte variabile specifica di settore al raggiungimento di obiettivi legati all'incremento della produttività e della qualità del servizio per ciascuna Direzione.

**Il presente Accordo per definire il Premio di Risultato ha validità triennale (anni 2014-2015-2016)**, con l'impegno delle parti di incontrarsi periodicamente (quadrimestralmente) per valutare l'andamento aziendale e lo stato degli indicatori. Entro il 31 dicembre di ogni anno sarà possibile rivedere, in accordo con l'RSU, i parametri di calcolo del premio con la possibilità di ridefinire almeno 1 (uno) degli indicatori relativi alla parte comune ed 1 (uno) degli indicatori relativi alla parte specifica per ciascuna Direzione, qualora l'Azienda ne intravedesse la necessità per rendere l'azione produttiva aziendale più competitiva e/o in linea con direttive specifiche emesse in merito dalla PAT.

**Si prevede inoltre un incontro fra le parti entro i 30 giorni successivi alla comunicazione dei dati di budget da parte di Trentino Network al servizio competente della Provincia Autonoma di Trento.**

#### *3.1 Altre condizioni di validità inderogabili per il PdR del personale*

- L'Azienda si riserva di ridefinire annualmente l'imponibile complessivo aziendale da erogare come PdR, sia in relazione alla disponibilità economico finanziaria della Società, sia in relazione alle direttive dell'Ente controllante. Il PdR sarà erogato fino alla positività del Risultato Operativo del Bilancio dell'anno di competenza a cui il Pdr fa riferimento;
- In caso di nuove direttive provinciali sul personale le parti si riservano di riaprire la trattativa per ridefinire eventuali modalità diverse di erogazione del PdR.

- 
- Il PdR sarà riconosciuto a tutto il personale in forza per ciascuna categoria del CCNL, compresa la qualifica 7Quadro, per consentire gli sgravi di cui al successivo P.8 del presente Accordo, dando comunque garanzia del rispetto delle Direttive PAT.
  - Infine anche a fronte di direttive e/o delibere provinciali, (ai sensi della L. 3/2006 art. 33) l'azienda può decidere di risolvere anticipatamente il presente accordo.



#### 4 DEFINIZIONE PARAMETRI

Il Premio di Risultato è per sua natura totalmente variabile, in quanto riferito e misurato sugli obiettivi oggetto del presente documento. Come già detto l'accordo relativo al presente PdR ha validità triennale e coprirà gli esercizi riferiti agli anni 2014-2015-2016.

Il Premio di Risultato per ciascun anno sarà calcolato sulla base degli indicatori relativi alla parte comune e quelli relativi alla parte specifica per ciascuna Direzione, secondo il peso indicato di seguito:

<p><b>Criteri parte comune:</b>          Bilancio :          Raggiungimento del 90% dei Ricavi (30%)          Superamento del 90% del MOL (20%)</p>	<p><b>50%</b></p>
<p><b>Criteri parte specifica per singola Direzione:</b>          Parametri di servizio (P.S.)          Parametri di progetto (P.P.)</p>	<p><b>50%</b></p>

(Tabella 1.)

Di seguito vengono indicate le caratteristiche dei parametri relativi alle parti specifiche che saranno misurati come definito nel capitolo relativo alle "Modalità di Calcolo":

- **Parametri di Servizio**
  - ✓ Rispetto dei livelli di qualità del servizio (SLA)
  - ✓ Tempi di risposta alle chiamate clienti
  - ✓ Tempi di intervento per manutenzione e ripristino operatività
  - ✓ Reportistiche semestrali e mensili (budget aziendale - scadenze amministrative - stati avanzamento lavori)
  - ✓ Tempi di Provisioning
  - ✓ Implementazione strumenti aziendali (protocollo federato)
  - ✓ Etc.
- **Parametri di Progetto**
  - ✓ Progetti per Direzione
  - ✓ Progetti trasversali intra Aree/Direzioni
  - ✓ Progetti di processo aziendale (Piano di Miglioramento- std di rete, servizi, metodologie, strumenti - finanziati e non)
  - ✓ Progetti di promozione utilizzo metodologie e strumenti
  - ✓ Progetti attuativi di connettività sedi
  - ✓ Etc.



## 5 MODALITÀ DI EROGAZIONE

Si definiscono di seguito la modalità di carattere generale per l'erogazione del PdR.

- a) il personale dipendente avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del PdR per quanti sono i mesi di effettivo servizio, intendendo a tal fine per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
- b) per i contratti a part-time l'importo del PdR sarà definito in proporzione all'orario di presenza;
- c) i dipendenti di Trentino Network messi a disposizione/distaccati presso Enti o altre società, nell'interesse dell'azienda, mantengono il diritto al PdR nelle stesse modalità dei lavoratori in forza in azienda. Qualora avessero riconoscimenti per premi di eguale significato presso gli Enti e/o società ospitanti sarà loro garantito comunque il valore minimo aziendale di Trentino Network riconosciuto per l'anno di esercizio e considerato in base al livello di maturazione.

Inoltre a seguito di alcune particolari situazioni si precisa che:

- d) tutti i periodi di assenza (esclusa la maternità obbligatoria, le ferie ed i PAR, permessi retribuiti per recupero attività straordinarie, permessi L.104/92) quali: aspettative, malattie/infortuni e assenze varie non saranno considerate utili per la maturazione del PdR il cui calcolo farà riferimento ai criteri di cui sopra al punto a);
- e) in caso di assunzione o cessazione del rapporto in corso d'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del PdR per quanti sono i mesi di effettivo servizio e intendendo a tal fine per mese intero la frazione superiore a 15 giorni. Il periodo di prova seguito da conferma, sarà considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.
- f) in caso di cessazione del rapporto di lavoro, sia per contratti a tempo indeterminato che determinato, se il PdR non risulta ancora definito (Bilancio approvato CDA), verrà riconosciuto il 100% della quota parte del premio maturato in corso d'anno e calcolato in base ai valori adottati per determinare tale quota col PdR dell'anno precedente.
- g) in caso di licenziamento per giusta causa o mancato superamento del periodo di prova, non verrà riconosciuto alcun importo ai fini del premio di risultato.

L'importo complessivo, per il sesto livello contrattuale resta pari ad €. **1.801,58 lordi**.

I restanti valori variano nel seguente modo e saranno validi per il triennio del corrente accordo; **non è previsto alcun aggiornamento Istat.**



LIVELLO	IMPORTO COMPLESSIVO PER ANNI 2014-2015-2016
7Q	€ 1.899,07
7	€ 1.899,07
6	€ 1.801,58
5 S	€ 1.656,32
5	€ 1.656,32
4	€ 1.593,86
3	€ 1.534,49
2	€ 1.470,14

(Tabella 2.)

L'importo del PdR definito in base al 6° livello contrattuale è stato riparametrato per gli altri livelli del CCNL.

La somma erogata a titolo di premio di risultato non comporterà alcun riflesso durante la vigenza del presente accordo su maggiorazioni, istituti differiti e quant'altro, ivi compreso il TFR, in sintonia con quanto previsto dalla normativa vigente.

L'importo del Premio sarà calcolato per ciascun lavoratore con riferimento alla categoria contrattuale nella quale il lavoratore risulta inquadrato alla data del 31 dicembre dell'esercizio a cui il premio si riferisce.

L'importo del Premio a cui si ha diritto sarà liquidato, indicativamente entro il mese di giugno, con la prima mensilità utile successivamente all'Assemblea di approvazione del bilancio d'esercizio.

## 6 MODALITÀ DI CALCOLO

Vengono di seguito elencate le modalità di calcolo dei singoli parametri che compongono gli indicatori per la valorizzazione del PdR. I parametri consentiranno il calcolo sulla base della somma percentuale raggiunta per ogni singolo indicatore. L'attività considerata e valutata sarà quella esclusiva dell'azione diretta dai dipendenti e non potrà comprendere attività di pertinenza controllate da altre Società/Enti, pertanto la misurazione dovrà essere al netto della componente esterna all'Azienda qualunque essa sia.

### 6.1 Parte Comune

#### Parte Comune (30%) - Raggiungimento del 90% dei ricavi

Il dato ufficiale dei ricavi dalle vendite e prestazioni derivanti dal bilancio dell'anno di competenza approvato dall'assemblea dei soci verrà confrontato con il dato dei ricavi dalle vendite e prestazioni e dei ricavi di natura finanziaria relativi al budget comunicato da Trentino Network al socio di riferimento.

Qualora si raggiunga il **90%** (o una percentuale maggiore) **dei ricavi** dalle vendite e prestazioni relativi al budget verrà corrisposto il **30%** del valore del PDR parte comune.

Qualora non si raggiunga il **90%** di quanto preventivato nel budget, il **30%** del valore PDR corrispondente verrà riproporzionato sulla base dei ricavi raggiunti. (Ad es. se si raggiunge il 45% di quanto preventivato essendo la metà di 90 allora il valore del PdR corrispondente sarà del 15%).

#### Parte Comune (20%) - Superamento del 90% del MOL (margine operativo lordo)

Il dato ufficiale del MOL, derivante dal bilancio dell'anno di competenza approvato dall'assemblea dei soci, verrà confrontato con il MOL relativo al budget comunicato da Trentino Network al socio di riferimento.

Qualora non si raggiunga a bilancio il **50% ( $\leq 50\%$ ) del Mol** relativo al budget comunicato **NON** verrà corrisposto il **20%** del valore del PDR, parte comune - esposto nella *Tabella 2*.

Qualora si superi il **50%** di quanto preventivato nel budget, il **20%** della parte comune del PDR verrà erogato e riconosciuto come di seguito:

MOL		
Se $\leq$ del 50%	=	0
Se $>$ del 50% e $\leq$ del 70%	=	50% (rispetto al 20% della parte comune da erogare);
Se $>$ del 70,00% e $\leq$ del 90%	=	equivalente alla % MOL raggiunta (rispetto al 20% della parte comune da erogare);
Se $>$ del 90%	=	100% (rispetto al 20% della parte comune da erogare);



## 6.2 Parte Specifica per ciascuna Direzione

La dove l'indice non sarà perseguibile da un parametro valido di riferimento e/o non saranno misurabili, la parte specifica di riferimento all'Area/Direzione non sarà erogata.

### Parte Specifica (50%)

Per la parte specifica si rimanda alle singole Direzioni:

- Direzione Amministrativa
- Direzione Tecnica di Esercizio
- Direzione Tecnica Tecnologie e Sistemi
- Direzione Tecnica Infrastrutture

#### 6.2.1 Direzione Amministrativa

**I° Indice Parametri di Servizio (P.S.)** - valido per tutta la Dir Amm. Pari al 25% del 50% parte specifica.

Obiettivo: *Verifica scadenze dei processi amministrativi/fiscali/previdenziali* (pagamento F24 – pagamento cedolini paga).

Parametro: A fronte di 2 mancanze (non dovute a cause di forza maggiore esterne al controllo della struttura), rispetto alle scadenze, si riduce del 5% la quota parte; a fronte di 3 mancanze si riduce del 10%, a fronte di 4 o più non si eroga la quota parte. Sono state considerate scadenze di tipo fiscale-previdenziale-amministrativo. Si ritiene competitivo il primo indice in quanto il rispetto delle scadenze fiscali-previdenziali-amministrative deve essere un input inderogabile per l'intera Direzione Amministrativa

*I report sono da verificarsi con le strutture che li "tracciano".*

Per il primo indice rif. Dirig. Direzione Amministrativa

**II° Indice Parametri di Progetto (P.P)** - valido per tutte le Aree della Dir Amm. Pari al restante 25% del 50% parte specifica.

Obiettivo: *Promozione del processo di dematerializzazione (a seguito direttive PAT e PM).*

Il documento definito per il controllo è la tipologia delle "Determine" il cui processo non è interamente controllato a livello amministrativo e riguarda più aree amministrative e aree tecniche interessandole trasversalmente.

Parametro: Si definisce la percentuale di dematerializzazione da perseguire, sulla base della tipologia di documento prescelto "Determine"; la percentuale delle "Determine" digitalizzate nel corso del 2014 non deve essere inferiore al 70% rispetto al totale determine processate nel corso dell'anno. Per il 2015 ed il 2016 il limite percentuale dovrà crescere di un 1,0% rispetto all'anno



precedente. Se l'indice risulta inferiore al 70% allora la quota parte di PdR relativa alla parte specifica, sarà ridotta della metà ( $25\% / 2 = 12,5\%$ ).

A fronte di un problema tecnico/altro non imputabile alla struttura segretariale, i documenti processati in altro modo non faranno parte del conteggio di cui sopra.

Per il secondo indice oltre a promuovere direttive PAT si spinge sulla collaborazione tra strutture tale input sta nella trasversalità della tipologia scelta che relaziona diverse strutture amministrative ed in parte anche quelle tecniche.

*I report sono da verificarsi con le strutture che li "tracciano".*

Per il secondo indice rif. Resp. Area Gestione Personale e Segreteria [REDACTED].

### 6.2.2 Direzione Tecnica d'Esercizio e Direzione Tecnica Infrastrutture

I due indici sono validi per le due Direzioni e mirano a promuovere la collaborazione stretta tra le strutture nel raggiungimento del medesimo obiettivo che è trasversale ad entrambe.

**I° Indice Parametri di Servizio (P.S.)** - valido per tutte le Aree delle due direzioni.

Pari al 25% del 50% parte specifica.

Obiettivo: **Mantenimento SLA contrattuali** - Obiettivo mantenere i valori dell'Accordo sui Livelli di Servizio (APSS – PAT).

Parametro: il raggiungimento è legato al mantenimento di tutti gli SLA. Verranno presi in considerazione i 17 parametri di livello di servizio (SLA) definiti nei contratti principali con APSS e PAT.

Il calcolo del raggiungimento di questa parte specifica del premio sarà legato al numero di SLA rispettati, tenendo conto che verrà applicata una "franchigia" pari al 10% in alcuni casi come riportato nella tabella sottostante.

SLA rispettati	Percentuale SLA rispettati	Percentuale parte specifica erogata
17	100%	100%
16	94,12	100%
15	88,24	98,24%
14	82,36	82,36%
13	76,48	76,48%
12	70,60	70,60%

*I report sono da rendicontare al cliente quindi da verificarsi con le strutture che li "tracciano".*

Per il primo indice rif. Resp. Area Gestione Rete ([REDACTED]) e Resp. Area Gestione Servizi e ([REDACTED]).



**II° Indice Parametri di Progetto (P.P.)** - valido per tutte le Aree delle due direzioni. Pari al 25% del 50% parte specifica.

**Obiettivo:** *Raggiungimento obiettivi di progetto – Attivare le connettività per le sedi P.A. –*

**Parametro:** Raggiungere almeno il 90% delle sedi programmate e finanziate dall'utenza. Il dato sarà condiviso dall'Azienda e la RSU entro il 28 febbraio di ciascun anno di competenza.

*Vengono concordate e rendicontate, il dato è da verificarsi con le strutture che li "tracciano".*

Per il secondo indice per le verifiche di rendicontazione rif. Resp. Area Fatturazione Contabilità e Bilancio ( [REDACTED] ).

### 6.2.3 Direzione Tecnica Tecnologie e Sistemi

Oltre a rientrare nei criteri indicati è ragionevole pensare nell'attuale contesto aziendale che tali obiettivi possano essere validi per più anni.

**I° Indice Parametri di Progetto (P.P.)** - valido per tutte le Aree della Dir.Tecnica Tecnologie e Sistemi, pari al 30% del 50% parte specifica.

**Obiettivo:** *Promuovere, all'interno della Direzione Tecnica Tecnologie e Sistemi, l'utilizzo di metodologie e strumenti di Project Management per la gestione delle attività che siano strutturabili come progetti.*

**Parametro:** % di attività (\*) (in effort stimato), gestite in project management, all'interno della Direzione Tecnica Tecnologie e Sistemi, rispetto al totale.

Step di raggiungimento: 2014 30%, 2015 60%, 2016 80%.

*(\*) Le attività utili al calcolo del parametro saranno quelle che hanno una complessità tale da richiedere un numero di risorse pari o maggiore di 4, e che si espletano in un arco temporale di almeno 6 mesi (di calendario).*

*I report sono da verificarsi con le strutture che li "tracciano".*

Per il primo indice rif. Coadiutore Direzione Tecnica Tecnologie e Sistemi ( [REDACTED] ).

**II° Indice Parametri di Servizio (P.S.)** - valido per l'Area Tecnologie ed Architetture (pari al 20% del 50% parte specifica)

**Obiettivo:** *Promuovere la definizione di proposte per la revisione degli standard di rete e l'introduzione di nuovi servizi o la revisione degli esistenti con la finalità di ampliare il portafoglio servizi e/o di migliorare i tempi ed i costi di erogazione.*

**Parametro:** Parametro di calcolo: numero di proposte per anno. Step di raggiungimento: 3/anno nei prossimi 3 anni.

*I report sono da verificarsi con le strutture che li "tracciano".*

Per il secondo indice rif. Resp. Area Tecnologie ed Architetture ( [REDACTED] ).

**II° Indice Parametro di Servizio (P.S.)** - valido Per l'Area Sistemi Informativi (pari al 20% del 50% parte specifica)

**Obiettivo:** *Consolidamento e organizzazione della documentazione tecnica relativamente alla gestione dei servizi interni e delle architetture software e hardware a supporto (al fine di migliorare l'autonomia e i relativi tempi di gestione delle aree coinvolte).*

**Parametro:** numero processi documentati prodotti nell'anno.

Step di raggiungimento: 3/anno per 2014, 2015, 2016.

*I report sono da verificarsi con le strutture che li "tracciano".*

Per il secondo indice rif. Resp. Area Sistemi Informativi ( [REDACTED] )

**II° Indice Parametri di Progetto (P.P.)** - valido Per l'Area Progetti Speciali (pari al 20% del 50% parte specifica)

**Obiettivo:** *Partecipazione a progetti finanziati e definizione di proposte da queste derivanti che possano essere migliorative per l'azienda dal punto di vista di metodologie e strumenti.*

**Parametro:** numero di progetti partecipati o proposte presentate per anno.

**Step di raggiungimento:** 3/anno per 2014, 2015, 2016.

*I report sono da verificarsi con le strutture che li "tracciano".*

Per il secondo indice rif. Resp. Area Progetti Speciali ( [REDACTED] )



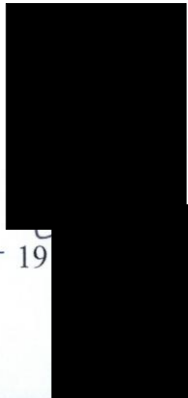


## 7 SVILUPPO PARAMETRI PDR

Obiettivo	Settore	Peso sul premio Complessivo
Direzione Amministrativa	Direzione Amministrativa	
P.I. - raggiungimento del <b>90%</b> dei ricavi Aziendali	Direzione Amministrativa	<b>30%</b>
P.I. – superamento del <b>90%</b> del MOL Aziendale in base ai parametri definiti	Direzione Amministrativa	<b>20%</b>
P.S. - Rispetto scadenze amm.ve	Direzione Amministrativa	<b>25%</b>
P.P. – Digitalizzazione documenti - dematerializzazione	Direzione Amministrativa	<b>25%</b>
Direzione Tecnica d'Esercizio	Direzione Tecnica d'Esercizio	
P.I. - raggiungimento del <b>90%</b> dei ricavi Aziendali	Direzione Tecnica d'Esercizio	<b>30%</b>
P.I. – superamento del <b>90%</b> del MOL Aziendale in base ai parametri definiti	Direzione Tecnica d'Esercizio	<b>20%</b>
P.S. – Mantenimento SLA contrattuali (1)	Direzione Tecnica d'Esercizio	<b>25%</b>
P.P. – Raggiungimento obiettivi di progetto	Direzione Tecnica d'Esercizio	<b>25%</b>
Direzione Tecnica Infrastrutture	Direzione Tecnica Infrastrutture	
P.I. - raggiungimento del <b>90%</b> dei ricavi Aziendali	Direzione Tecnica Infrastrutture	<b>30%</b>
P.I. – superamento del <b>90%</b> del MOL Aziendale in base ai parametri definiti	Direzione Tecnica Infrastrutture	<b>20%</b>
P.S. - Mantenimento SLA contrattuali (1)	Direzione Tecnica Infrastrutture	<b>25%</b>
P.P. – Raggiungimento obiettivi di progetto	Direzione Tecnica Infrastrutture	<b>25%</b>

Direzione Tecnica Tecnologie e Sistemi	Direzione Tecnica Tecnologie e Sistemi	
<b>P.I. - raggiungimento del 90% dei ricavi Aziendali</b>	Direzione Tecnica Tecnologie e Sistemi	<b>30%</b>
<b>P.I. - superamento del 90% del MOL Aziendale in base ai parametri definiti</b>	Direzione Tecnica Tecnologie e Sistemi	<b>20%</b>
P.P. – Raggiungimento degli obiettivi di progetto	Direzione Tecnica Tecnologie e Sistemi	<b>30%</b>
P.S. – Rispetto obiettivi di servizio	Area Tecnologie ed Architetture	<b>20%</b>
P.S. – Rispetto obiettivi di servizio	Area Sistemi Informativi	<b>20%</b>
P.P. – Raggiungimento obiettivi di progetto	Area Progetti Speciali	<b>20%</b>

- 1) gli SLA si riferiscono a quelli normati nelle Convenzioni con APSS e PAT
- 2) gli SLA si riferiscono a quelli normati nei contratti con gli Operatori





---

## 8 SGRAVI E DETASSAZIONI DEL PDR PER IL PERSONALE

### **Le Parti si danno reciprocamente atto**

che gli importi di cui al presente Premio di Risultato sono da intendersi soggetti al regime di tassazione agevolata (imposta sostitutiva del 10% di cui da ultimo v. DPCM 19 febbraio 2014) e alle vigenti disposizioni in tema di sgravio contributivo ex art. 1 commi 67 e 68 legge 24.12.2007, n. 247 così come modificati/integrati dall'art. 4, c. 28 della legge 28 giugno 2012, n. 92.



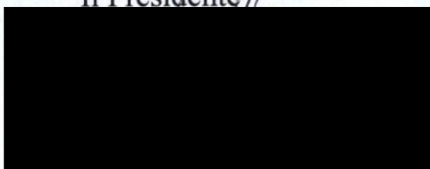
## 9 VALIDITA' DELL'ACCORDO SOLO PER IL 2014

Fatto salvo l'impianto generale dell'Accordo le parti firmatarie concordano che la sua applicazione e validità è limitata all'anno 2014; e si impegnano a rivalutare nel corso del 2015 l'applicabilità per i due anni successivi.

Letto, approvato e sottoscritto

Per l'Azienda il Rappresentante legale

**TRENTINO NETWORK S.r.l.**  
Il Presidente



Per la R.S.U.

