

## VERBALE DI ACCORDO

Addì, 4 aprile 2018 in Roma, presso la Sede di Unindustria Roma, si sono incontrati:

la Società Elettra S.p.A. assistita da Unindustria Roma

E

la Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil Nazionali

*premesse che:*

- in applicazione di quanto previsto nel CCNL per le imprese 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;
- i contenuti normativi ed economici del presente accordo risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto previsto dagli Accordi Interconfederali vigenti e dal CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione;
- il presente accordo, nella sua parte economica, intende fare riferimento alle disposizioni di legge in materia di detassazione per gli accordi integrativi stipulati tra l'azienda e le Organizzazioni Sindacali;
- le parti, pertanto, hanno intenzione di definire un Premio di Risultato per il triennio 2018 – 2020;

*tutto ciò premesso si conviene quanto segue*

### **Struttura del Premio di Risultato.**

Per quanto attiene all'indicatore di redditività (Ir), si utilizzerà il valore dell'Ebitda previsto ad inizio esercizio incrementato di una percentuale del 2% così come ricavabile dal Bilancio annuale d'esercizio di Elettra secondo i principi IFRS.

Ir = Valore dell' Ebitda 2018 (4,090M€ +2%) 4,172 M€

Per l'anno 2019 il valore Ir sarà:

Ir = Valore dell' Ebitda 2018 (4,090M€ +3.5%) 4,233 M€

Per l'anno 2020 il valore Ir sarà:

Ir = Valore dell' Ebitda 2018 (4,090M€ +5%) 4,295 M€

Per quanto riguarda gli indicatori di performance saranno valutati i KPI del contratto MECMA e l'assenza di penali derivanti dai contratti di posa e manutenzione:

Ip: raggiungimento degli standard Mecma e nessuna penale comminata ad Elettra.



MS



Ir: Indicatore redditività

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione	Maggiore del Tetto Massimo di Erogazione
%obiettivo Ebitda	<90%	90%	100%	105%	>105%
Premio di Risultato	0	80%	100%	110%	110%

- per valori di Ir inferiori alla Condizione di Erogazione (90% del Target) non verrà corrisposto il Premio;
- per valori di Ir uguali o maggiori della Condizione di Erogazione (90%) e minori o uguali al Tetto massimo di erogazione (110% del Target) si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:2;
- per valori di Ir maggiori del Tetto Massimo di Erogazione (110% del Target) non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni del Premio, mentre l'incremento percentuale si applicherà anche alla quota performance.

Ip: indicatori Performance

Gli indicatori individuati nel Contratto Mecma Allegato I F, commi da 2.1 a 2.10 definiscono le soglie di pagamento della quota di premio legata alla performance. Il premio verrà pagato al raggiungimento degli standard previsti dal Contratto Mecma. Il raggiungimento parziale non darà origine al pagamento parziale del premio. Il Pagamento di penali (allegato III del contratto Mecma) per il mancato raggiungimento degli Indicatori di Performance da parte di Elettra ed il pagamento di penali derivanti da altri contratti di posa e manutenzione non daranno origine al pagamento del premio relativo all'indicatore IP.

**Importi Premio di Risultato**

<i>Anno fiscale 2018-2020</i>			
Livello Inquadramentale	100% del Premio complessivo (valori lordi)	Quota redditività (valori lordi)	Quota performance (valori lordi)
7q	3915,00	1957,50	1957,50
7	3654,88	1827,44	1827,44
6	3541,21	1770,60	1770,60
5	3136,81	1568,41	1568,41
4	2896,36	1448,18	1448,18
3	2378,29	1189,15	1189,15
2	1698,47	849,24	849,24

MS

## **Criteri di erogazione del Premio di Risultato**

L'erogazione del Premio di Risultato, condizionata al superamento della soglia d'accesso dell' Indicatore di redditività Ir, e di performance Ip, interesserà tutto il personale di ELETTRA cui si applica il CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione, con contratto a tempo indeterminato e determinato, con contratto di apprendistato e di inserimento, secondo le seguenti modalità.

Per il triennio 2018/2020 l'erogazione avverrà ad aprile dell'anno successivo a quello di competenza sulla base dell'indicatore Ir (50%) e Ip (50%).

L'attribuzione del Premio di Risultato riguarderà tutto il personale in servizio alla data del 1° gennaio di ciascun anno di competenza ed ancora in servizio il 1° febbraio dell'anno successivo; il 1° gennaio 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. Sulla base dell'ultima erogazione percepita.

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.

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.

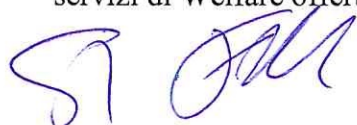
Il valore del Premio di Risultato sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nell'anno di riferimento - ad esclusione delle ferie, dei permessi retribuiti, del congedo di maternità (astensione obbligatoria) e giorni di ricovero ospedaliero ivi compresi i day hospital - fatta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

I periodi di assenza per malattia di durata pari o inferiore a 15 giorni di calendario non daranno luogo alla corresponsione della relativa quota di Premio di Risultato e, conseguentemente, non entreranno nel computo della franchigia.

## **Conversione in welfare**

Ai sensi di quanto previsto dalla Legge n. 184/2015 e successive modifiche e integrazioni, il lavoratore, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa citata (dipendenti con reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente, a euro 80.000), potrà scegliere di sostituire, in tutto o in parte, l'importo del PdR, anziché in forma di erogazione monetaria, nei servizi di Welfare offerti dall'Azienda, in conformità a quanto previsto dall'art. 51 del T.u.i.r.



Il lavoratore dovrà esercitare la facoltà di opzione con apposita comunicazione indirizzata alla Direzione Risorse Umane, secondo le modalità che saranno previste dal regolamento welfare, con la quale dovrà indicare la percentuale di conversione del Premio di Risultato se nella misura del 50%, del 75% o del 100% dello stesso, fermo restando il rispetto dei limiti normativi.

Per quanto concerne le modalità di conversione del Pdr in servizi welfare si rimanda al regolamento welfare.

### **Durata**

Il presente accordo avrà durata triennale fino al 31 dicembre 2020.

### **Verifiche**

Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali, firmatarie la presente intesa, si incontreranno periodicamente o su richiesta di una delle parti, per verificare l'andamento dei parametri individuati nel presente Accordo.

### **Disposizioni Finali**

Le parti confermano che l'importo del Premio è omnicomprendivo in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza e pertanto detto premio non avrà alcun riflesso su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere ai sensi D.L. n° 318 del 16.6.1996 convertito nella Legge 29.7.1996 n° 402; le somme erogate a titolo di Premio sono pertanto escluse anche dalla base di calcolo del TFR.

Le Parti confermano che gli indicatori individuati sono finalizzati a conseguire incrementi di produttività, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Il Premio è variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati e la verifica del raggiungimento degli obiettivi predeterminati sulla base dei quali si verificherà l'incrementalità rispetto all'anno precedente (2017) così come previsto dalla normativa fiscale vigente.

Le Parti convengono che le particolarità del Premio consentono l'applicazione delle norme legislative vigenti in materia di decontribuzione e fiscalità agevolata.

Il presente accordo verrà depositato in via telematica, a cura dell'azienda, presso l' Ispettorato territoriale del Lavoro competente, nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA ROMA



p. la SOC. ELETTRA S.p.A.



p. SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL

