

VERBALE DI ACCORDO

Addì 16 dicembre 2014, presso la sede di UNINDUSTRIA Roma

tra

la soc. Elettra Tlc S.p.A. (di seguito "Elettra"), assistita da UNINDUSTRIA Roma

e

la SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL nazionali e territoriali

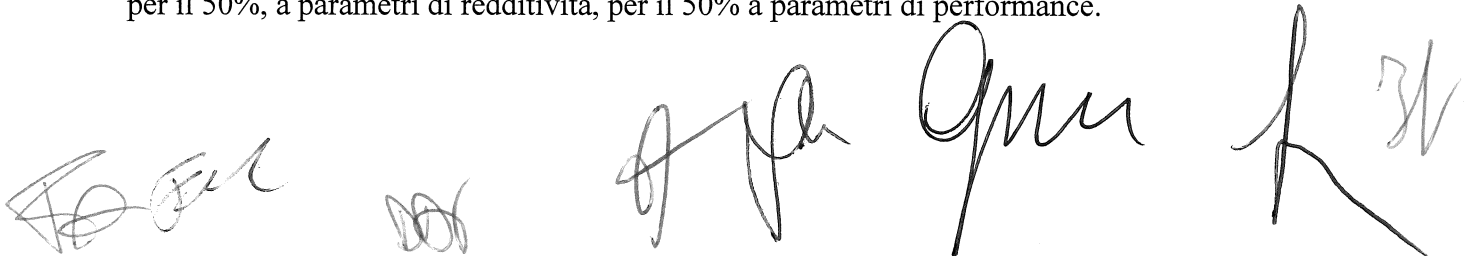
premesso che:

- 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 – del 01 febbraio 2013 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;
- nel triennio 2011/2013 Elettra Tlc ha erogato il premio di risultato secondo i criteri dell'accordo del 13 luglio 2011;
- le parti, quindi, intendono dare continuità al Premio di Risultato secondo i criteri già noti e che hanno costituito il riferimento per il precedente Accordo in materia di Premio di Risultato

tutto ciò premesso si conviene

Le premesse formano parte integrante del presente Verbale.

Le parti concordano di rinnovare per il triennio 2014/2016 l'accordo in materia di premio di Risultato e corrispondere al personale di Elettra un Premio di Risultato il cui importo è correlato, per il 50%, a parametri di redditività, per il 50% a parametri di performance.



Struttura del Premio di Risultato.

Per quanto attiene all'indicatore di redditività (Ir), si utilizzerà la differenza fra l'Ebitda e i Capex, così come ricavabili dal Bilancio annuale d'esercizio di Elettra secondo i principi IFRS.

$Ir = \text{Valore dell'Ebitda}(5,480\text{M€}) - \text{Capex}(0,300\text{M€})$ pari a 5,180 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:

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

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.

Il valore di Ir da cui sopra ha validità per il primo anno di applicazione per gli anni successivi il valore obiettivo sarà comunicato all'Osservatorio

IP: indicatori Performance

Gli indicatori **individuati nel Contratto Mecma 2014/2018** Allegato 1 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) per il mancato raggiungimento degli Indicatori da parte di Elettra non darà origine al pagamento del premio. Il pagamento di penali derivanti da altri contratti di posa e manutenzione non darà origine al pagamento del premio. Il superamento della soglia non darà origine al pagamento di quote maggiorate di premio.

Gli indicatori di Performance hanno validità per il triennio di applicazione

Importi Premio di Risultato

<i>Anno fiscale 2014</i>			
Livello Inquadramentale	100% del Premio complessivo (valori lordi)	Quota redditività (valori lordi)	Quota performance (valori lordi)
7q	3.800,14	1.900,07	1.900,07
7	3.547,65	1.773,82	1.773,82
6	3.437,32	1.718,66	1.718,66
5	3.044,78	1.522,39	1.522,39
4	2.811,39	1.405,69	1.405,69
3	2.308,52	1.154,26	1.154,26
2	1.648,64	824,32	824,32
<i>Anno fiscale 2015</i>			
Livello Inquadramentale	100% del Premio complessivo (valori lordi)	Quota redditività (valori lordi)	Quota performance (valori lordi)
7q	3857,15	1928,57	1928,57
7	3600,86	1800,43	1800,43
6	3488,88	1744,44	1744,44
5	3090,45	1545,23	1545,23
4	2853,56	1426,78	1426,78
3	2343,15	1171,57	1171,57
2	1673,37	836,68	836,68
<i>Anno fiscale 2016</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

Criteria 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 di lavoro a

tempo indeterminato e determinato, con contratto di apprendistato e di inserimento, secondo le seguenti modalità:

Per il triennio 2014/2016 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.

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.

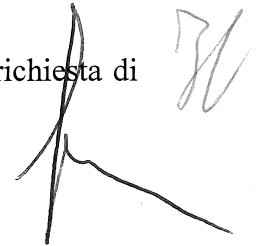
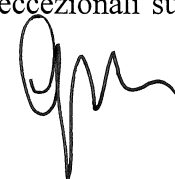
I periodi di assenza per malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni di calendario non daranno luogo alla corresponsione della relativa quota di Premio di Risultato e, conseguentemente, non entreranno nel computo della franchigia.

Sistema di verifiche

Le parti prevedono la costituzione di un Osservatorio sul Premio di Risultato – composto pariteticamente da componenti di parte aziendale e 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 annuale.

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 dichiarano che, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente Accordo, relativo all'istituzione del Premio di Risultato, sono conformi al comma 481 art. 1 della legge 228/2012, come attuata dal DPCM 22 gennaio 2013, nonché dal DPCM 19 febbraio 2014 che fa espresso riferimento alle voci retributive erogate per risultati specifici ed oggettivi raggiunti in termini di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione. Pertanto, sulle somme così erogate sarà applicabile il regime fiscale agevolato (legge 228/2012, art. comma 481) nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa.

Le parti, inoltre, si danno atto che alle somme oggetto del presente Accordo sarà applicato quanto previsto in tema di incentivi contributivi alla contrattazione aziendale dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge 247/07 e successive modifiche ed integrazioni.

Letto confermato e sottoscritto

p. UNINDUSTRIA Roma



p. la ELETTRA Tlc S.p.A.



p. la SLC CGIL



p. la FISTEL CISL



p. la UILCOM UIL

