

## IPOTESI DI ACCORDO

Addi, 18/12/2017

TRA

CALLCENTERONE rappresentata da Salvagno Cristiana

E

Slc-CGIL, rappresentata da Nicola Romanato, Fistel CISL , rappresentata da Mauro Vianello e la

RSA Aziendale Paolo Semenzato

Premesso che:

- CALLCENTERONE , pur rilevando una persistente difficoltà nel disallineamento tra l'andamento del costo del lavoro e quanto riconosciuto dalla committenza con il continuo contenimento dei prezzi applicati alle commesse, è fortemente impegnata a creare le condizioni economiche e reddituali per un rinnovato sviluppo
- La redditività dell'Azienda, ancora insoddisfacente, rende quindi necessario uno sforzo comune di tutti dipendenti, per migliorare i margini di produttività e conseguentemente la redditività, per poter continuare a rimanere su un mercato in fortissima competizione
- L'Azienda intende coinvolgere tutti i dipendenti, attraverso la definizione di un Premio di Risultato Aziendale, nell'incremento della produttività, leva determinante per ottenere livelli di redditività necessari allo sviluppo aziendale;
- In coerenza con quanto previsto dalle norme relative ai vigenti assetti contrattuali e all'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, si rende necessario trovare una correlazione tra i contenuti variabili e non consolidabili della retribuzione e i risultati raggiunti dall' Azienda, da valutarsi sulla base di parametri di produttività e di redditività;
- In applicazione di quanto contenuto nel vigente CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione, 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 istituire nei confronti del personale della Società un Premio di Risultato.

Tale premio avrà vigenza a partire dal 1° gennaio 2017 fino al 31 dicembre 2019, con erogazione nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza.

## 1. STRUTTURA DEL PREMIO DI RISULTATO

Per poter accedere al premio è necessario che il bilancio dell'Azienda sia in utile.

L'importo massimo complessivo lordo annuo conseguibile è pari a 600 € ( fino a 350€ di redditività e fino a 250€ di produttività)

Il Premio di risultato sarà commisurato agli andamenti di redditività e produttività, il cui importo è correlato, per il 50%, a parametri di redditività, e per il 50% a parametri di produttività,

### a) Parametro di redditività

Per quanto attiene all'indicatore di redditività si utilizzerà l'**EBITDA** (*Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation c.d. "Utile ante imposte, interessi passivi ed ammortamenti materiali ed immateriali"*).

L'EBITDA peserà per il 50% nella determinazione del Premio di Risultato erogabile.

Il raggiungimento dell'obiettivo EBITDA target dell'Azienda per l'anno 2017 sarà pari al 7,5% . Per gli anni successivi le parti si incontreranno per definire i nuovi target,

Il raggiungimento del 100% dell'obiettivo di EBITDA comporterà l'erogazione di 250 euro.

Il raggiungimento di una percentuale oltre il 120% dell'obbiettivo comporterà l'erogazione di 350 euro.

Il raggiungimento di una percentuale tra l'80% e il 99% dell'obbiettivo comporterà l'erogazione di 125 euro.

Il mancato raggiungimento di almeno l'80% del target comporta la non erogazione della parte di premio relativa alla redditività.

**b) Parametro di produttività.**

L'indicatore di produttività per gli anni 2017-2018-2019 misurerà l'incidenza delle giornate lavorate dal singolo dipendente rispetto alle assenze dal servizio a titolo di malattia. Il presente indicatore peserà per il 50% nella determinazione del premio di risultato erogabile.

E' obiettivo comune delle parti ridurre il fenomeno dell'assenteismo fermando, peraltro, la volontà di non penalizzare le malattie gravi e continuative

Saranno quindi escluse dal calcolo : l'assenza per infortunio sul lavoro, il ricovero ospedaliero, il day hospital e i giorni conseguenti allo stesso, i casi di gravi patologie, le terapie salvavita. Sarà parimenti escluso il congedo per maternità obbligatoria e le giornate di malattie collegate con gravidanze a rischio. Per il 2017 le parti concordano nel computare i giorni di assenza sotto riportati a partire dalla data di firma del presente accordo

Il Premio di Risultato:

- i. Verrà erogato per intero ai dipendenti che non superino un numero di assenze dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) pari a 8 giorni su base annua.
- ii. Verrà erogato nella misura del 70% ai dipendenti con un numero di assenze dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) compreso tra 9 e 11 giorni su base annua.
- iii. Verrà erogato nella misura del 50% ai dipendenti con un numero di assenze dal servizio a titolo di malattia (escluse la cause sopra indicate) compreso tra 12 e 13 giorni su base annua.
- iv. Non verrà erogato ai dipendenti che abbiano un numero di assenze dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) superiore a 13 giorni su base annua.





I giorni di assenza saranno calcolati dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno

Questo parametro di produttività rende tangibile il contributo di ogni singolo lavoratore al raggiungimento dell'obiettivo aziendale.

La parti convengono inoltre di incontrarsi, a livello di sito con cadenza quadrimestrale , al fine di monitorare l'andamento complessivo del parametro individuato dal presente Accordo, al fine di poter introdurre eventuali correttivi.

---

**2. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO**



Il Premio di Risultato di seguito definito verrà erogato con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza. Il Premio di Risultato complessivo previsto per il raggiungimento dell'obiettivo di redditività e di produttività verrà suddiviso nelle percentuali del 50% per la redditività e del 50 % per la produttività, con il vincolo della soglia di accesso legato alla chiusura del bilancio in utile.

Il Premio di Risultato, così come definito, sarà erogato a tutto il personale di CALLCENTERONE a cui si applica il CCNL delle Telecomunicazioni, in forza alla data di erogazione dello stesso ( giugno) con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato, ad eccezione del personale coinvolto da specifici piani di incentivazione (MBO). Al personale con contratto a tempo determinato, in forza alla data di erogazione del Premio di Risultato, verrà riconosciuto pro quota in proporzione ai giorni lavorati nell'anno fiscale di competenza, ove tale personale abbia prestato servizio in detto anno per più di sei mesi. Nei confronti del personale assunto nell'anno fiscale in corso il valore del Premio di Risultato sarà proporzionato ai giorni di effettiva presenza in servizio in detto anno fiscale, presupposta una anzianità di servizio minima pari a sei mesi, con conseguente riconoscimento di pari quote giornaliera. Al personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, in forza alla data di erogazione del Premio di Risultato, verrà riconosciuto proporzionalmente rispetto all'orario contrattuale.

Il 31 dicembre di ciascun anno di competenza del Premio di Risultato costituirà la data di riferimento per determinare l'appartenenza dei singoli lavoratori ai diversi livelli inquadramentali, il premio indicato nel presente accordo è commisurato ad un full time 3° livello. Si terrà conto delle modifiche intervenute in corso d'anno.

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 complessivo.

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

In base all'art. 184 e 184 bis della legge di stabilità 2017 verrà data la possibilità di convertire tutto o in parte ( 25%,50%,75%,100%)il premio di risultato nel fondo Telemaco

### 3. SISTEMA DI VERIFICA



Le parti prevedono la costituzione di un osservatorio sul Premio di Risultato – composto da una componente di parte aziendale e da due di parte sindacale – nell’ambito del quale verranno esaminati gli indicatori sopra individuati.

L’osservatorio sul Premio di Risultato si riunirà con cadenza almeno quadrimestrale o 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’art. 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.

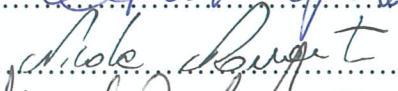
\*\*\*

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, nonché a quanto previsto dal D.L. n. 96/2011 convertito, in legge n. 111/2011, in materia di *“imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività corrisposte ai lavoratori”*.

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. 1, comma 67, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modifiche ed integrazioni, attese le connotazioni di incertezza in ordine alla corresponsione ed all’ammontare del Premio di Risultato.

Letto confermato e sottoscritto

Call Center One ..... 

Slc- CGIL ..... 

Fistel-CISL ..... 

RSA ..... 