

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 24 luglio 2025

tra

FiberCop S.p.A. con l'assistenza di UNINDUSTRIA Roma

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL e UGL Telecomunicazioni,
unitamente al Coordinamento Nazionale RSU

Premesso che

- le Parti il 26 settembre 2024 hanno sottoscritto un accordo per la definizione del Premio di Risultato FiberCop valido per il periodo 1° luglio – 31 dicembre 2024;
- le Parti condividono l'intento di individuare le soluzioni più appropriate in materia di Premio di Risultato al fine di riconoscere il merito e l'apporto delle persone alla realizzazione degli obiettivi economici, patrimoniali e di produttività previsti dal Piano Industriale aziendale, nel pieno rispetto delle previsioni di legge e di contratto vigenti;
- la legge n. 208/2015 ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del Welfare. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016 e dalla Circolare dell'Agenzia delle entrate del 29 marzo 2018. Tali benefici sono stati convalidati con la Legge n. 232/2016;

- l'azienda intende valorizzare i benefici legati alla conversione degli importi del PDR, individuando soluzioni che favoriscano la fruizione di servizi welfare da parte dei propri dipendenti.

Il presente accordo pertanto definisce l'ambito di applicazione, la struttura, le misure relative agli indicatori assunti a riferimento, le modalità, i tempi e i valori economici del Premio di Risultato 2025/2027, ivi ricomprendendo la composizione e la funzione dell'Organismo di Consultazione preposto, anno per anno.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Premio riguarderà il personale dipendente da FiberCop S.p.A.

2. STRUTTURA DEL PREMIO

Il Premio di Risultato, strettamente correlato e commisurato all'andamento degli indicatori individuati rispetto al periodo di riferimento, è così composto:

Quota legata all'indicatore EBITDA

- Parte del Premio, con peso del 40% rispetto al totale, relativa all'andamento dell'EBITDA di FiberCop, come risultante annualmente dal Bilancio di gestione dell'esercizio di riferimento. La tipologia di riferimento di detto indicatore sarà comunicata all'Organismo di Consultazione in occasione dell'assegnazione del target.

Il raggiungimento del 90% dell'obiettivo previsto per l'indicatore EBITDA costituirà la condizione di accesso per l'erogazione dell'intero Premio di Risultato.

Il rapporto percentuale del valore di EBITDA consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, sarà utilizzato per la valorizzazione della relativa quota di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	Maggiore Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% EBITDA FiberCop	<90%	≥90% e ≤99,99%	100%	>105%
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

EBITDA FiberCop inferiore alla Condizione di Erogazione (90% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

EBITDA FiberCop uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (90% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

EBITDA FiberCop pari al Target (100%): corresponsione del 100% della quota di Premio;

EBITDA FiberCop maggiore del Target e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

EBITDA FiberCop maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Quota legata all'indicatore Revenues

- Parte del premio, con peso del 40% rispetto al totale, come risultante annualmente dal Bilancio di Gestione dell'esercizio di riferimento.

Il rapporto percentuale di Revenues FiberCop consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, verrà utilizzato per la valorizzazione della quota relativa di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	Maggiore Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% REVENUES	<X%	≥X% e ≤99,99%	100%	≥Z%
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

Revenues inferiore alla Condizione di Erogazione (X% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

Revenues uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (X% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

Revenues uguale o maggiore del Target (100%) e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

Revenues maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Quota legata all'indicatore annuale

- Parte del Premio, con peso complessivo del 20% rispetto al totale, è collegata ad un indicatore che sarà individuato annualmente e comunicato nell'ambito dell'Organismo di Consultazione del Premio di Risultato, come risultante dal Bilancio di gestione dell'esercizio di riferimento, ovvero dalla consuntivazione a cura della funzione preposta.

L'indicatore annuale sarà definito e comunicato dall'Azienda entro il mese di luglio di ciascun anno; per il 2025 l'indicatore è Roll-Out PNRR (nuovi civici realizzati).

Il rapporto percentuale del valore dell'indicatore annuale, consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, verrà utilizzato per la valorizzazione della quota di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% Indicatore annuale	<X %	$\geq X\%$ e <Y%	Y%	$\geq Z\%$
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

Indicatore annuale inferiore alla Condizione di Erogazione (X% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

Indicatore annuale uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (X% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

Indicatore annuale uguale o maggiore del Target e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

Indicatore annuale maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Ai fini della consuntivazione degli indicatori del Premio saranno sterilizzate eventuali variazioni rispetto a quanto previsto in relazione a:

- variazioni nei Principi Contabili;
- variazioni nel perimetro di consolidamento.

3. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Con le competenze del mese di maggio di ciascun anno, sarà erogato, in quanto spettante, il Premio di Risultato relativo all'anno precedente, determinato a livello individuale secondo le regole definite nel presente Accordo e sulla base dei valori economici indicati nella tabella in allegato 1.

L'erogazione riguarderà tutto il personale, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e a tempo determinato, che abbia prestato almeno sei mesi di servizio nell'anno di competenza del Premio e che non sia destinatario di specifici piani di incentivazione di vendita (PIV) o piani di incentivazione manageriale (MBO).

Il 31 dicembre di ciascun anno costituirà la data di riferimento per determinare l'inquadramento dei singoli lavoratori. Con esclusivo riferimento ai casi di entrata/uscita dai piani di incentivazione specifici

(PIV e MBO) nel corso dell'anno di riferimento, il valore del Premio sarà riproporzionato in base al numero dei giorni non sottoposti ad incentivo.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore dell'importo del Premio sarà commisurato proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni del regime di orario nel corso dell'anno assunto a riferimento per l'erogazione del Premio.

Il Premio sarà erogato individualmente per quote giornaliere, assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni; pertanto, il valore della quota si ricava dividendo per 360 l'importo del Premio.

A livello individuale, il valore del Premio sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nell'anno di riferimento ad esclusione:

- di ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni di permesso mensile ex Legge 104/1992, congedo di maternità/paternità, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuno e radio-terapici, infortunio e istituti che comportano la riduzione d'orario;
- delle assenze per malattia intervenute nell'anno e protrattesi senza soluzione di continuità per un periodo minimo di 60 giorni e fino ad un massimo di 150 giorni;
- di due episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni;
- di un unico ricovero ospedaliero di durata inferiore a 60 giorni.

In caso di assenza per malattia di una sola giornata che si collochi immediatamente prima o dopo la giornata del Libero Lavorativo (LL) o del Riposo Infrasettimanale (RI) il Premio sarà ridotto di 2 quote giornaliere.

Il Premio non sarà erogato in caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Nei confronti del personale assunto nel corso dell'anno di riferimento, il valore dell'importo del Premio sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di servizio.

Al personale che cessa dal servizio, il Premio sarà corrisposto pro-quota in proporzione ai giorni di lavoro prestati nel corso dell'anno di riferimento, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di servizio.

Ai fini della determinazione dell'importo del Premio di Risultato, si chiarisce che il medesimo sarà dato dalla sommatoria degli importi riferiti a ciascuno degli indicatori in precedenza richiamati, considerati disgiuntamente.

Tutte le erogazioni di cui al presente accordo non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

4. INDICATORI DI DETASSAZIONE DEL PDR

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva ex L. 208/2015, art.1 comma 182, dovrà verificarsi, per ciascun anno di vigenza dell'accordo, l'incremento di almeno uno dei tre indicatori previsti, che sono tra loro alternativi e concorrono, sia singolarmente che congiuntamente, alla determinazione dell'unico PDR in oggetto. Ne deriva che, all'esito della consuntivazione, il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile all'intero premio maturato qualora si registri un incremento anche solo in relazione ad uno degli indicatori considerati, prendendo come riferimento il valore prodotto dal medesimo indicatore nell'anno precedente (c.d. periodo congruo). L'incremento di ciascun obiettivo sarà verificato nell'ambito dell'Organismo di Consultazione in fase di consuntivazione del premio.

5. SERVIZI WELFARE (CONTO SOCIALE)

In base a quanto previsto dalla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore potrà scegliere di fruire, in tutto o in parte, dell'importo del Premio di Risultato individuale spettante in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese secondo quanto previsto dalla normativa di legge. A tal fine il lavoratore potrà convertire il 50%, il 75% o il 100% dell'importo del Premio in valori per servizi di welfare, anche in forma di voucher. La quota di premio convertita in servizi welfare sarà maggiorata da FiberCop di una somma pari alla contribuzione previdenziale a carico azienda tempo per tempo vigente

per tipologia di rapporto di lavoro fino ad un massimo del 15%. In tal caso, nei limiti di reddito e di importo previsti dalla normativa vigente, il controvalore convertito in servizi di welfare non concorrerà alla formazione del reddito e sarà pertanto escluso dall'imposizione fiscale e contributiva. L'eventuale parte del Premio convertita in welfare e non utilizzata, al netto della maggiorazione di cui sopra, sarà liquidata con le normali modalità previste per il Premio e sarà assoggettata all'imposizione fiscale agevolata secondo le vigenti normative di legge.

6. ORGANISMO DI CONSULTAZIONE

È istituito un Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato nell'ambito del quale verranno tempestivamente comunicati:

- i target degli indicatori per il periodo di riferimento;
- gli intervalli di apprezzamento per l'indicatore Revenues;
- l'indicatore annuale e il relativo intervallo di apprezzamento;
- l'andamento degli indicatori in corso d'anno;
- i dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori;
- le tipologie di prestazioni fruibili e l'analisi del loro utilizzo in sostituzione delle somme del Premio in base a quanto previsto nel paragrafo 5.

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli indicatori e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono da considerarsi riservate e quindi soggette al rispetto dei principi sanciti dall'articolo 2105 del Codice civile.

L'Organismo di Consultazione sul Premio si riunirà di norma due volte l'anno in coincidenza con la comunicazione e consuntivazione dei target.

* * *

Il Premio di Risultato, al verificarsi delle condizioni e dei requisiti normativi sarà assoggettato al trattamento fiscale agevolato, di cui al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5 del 2018. Pertanto, il presente Accordo verrà depositato a cura

dell'Azienda, così come i verbali di comunicazione dei target annuali consegnati all'Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato.

Le Parti si incontreranno, comunque, a livello nazionale, in presenza di eventi societari straordinari e non prevedibili o in caso di evoluzioni legislative in materia.

Il presente Accordo avrà vigenza triennale, a partire dal 1° gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2027.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA Roma

p. FiberCop S.p.A.

p. SLC CGIL

p. FISTEL CISL

p. UILCOM UIL

p. UGL Telecomunicazioni

p. Coordinamento RSU

SEGRETERIE NAZIONALI E TERRITORIALI	FAVOREVOLE	CONTRARIO
SLC-CGIL	X	
FISTel-CISL	X	
UILCOM-UIL	X	
UGL Telecomunicazioni	X	

ESTRAZIONE Votazione ore 20:00 del 24 luglio 2025

Completion time	Name	Vuoi sottoscrivere l'Accordo definito a conclusione della fase di negoziazione tra Azienda e Coordinamento Nazionale RSU relativo al PDR 2025-2027?
7/24/2025 19:37	Cosimo Giuranna	Si
7/24/2025 19:37	Massimo Vezzalini	Si
7/24/2025 19:37	Chiara Iridio	Si
7/24/2025 19:37	Filippo Passeri	Si
7/24/2025 19:37	Fabio Di Russo	Si
7/24/2025 19:37	Antonio Ingallinella	Si
7/24/2025 19:37	Ivana Laurora	Si
7/24/2025 19:38	Mario Barberini	Si
7/24/2025 19:38	Viviana Napoleone	Si
7/24/2025 19:38	Massimo Dotti	Si
7/24/2025 19:38	Francesco Primerano	Si
7/24/2025 19:39	Piero Francazio	Si
7/24/2025 19:39	Andrea Paterno	Si
7/24/2025 19:39	Emanuele Falucca	Si
7/24/2025 19:39	Lorenzo Martinelli	Si
7/24/2025 19:40	Loredana De Sciglio	Si
7/24/2025 19:40	Massimo Errighi	Si
7/24/2025 19:40	Fabrizio Menichelli	Si
7/24/2025 19:40	Guido Cupido	Si
7/24/2025 19:41	Salvatore De Stefano	Si
7/24/2025 19:41	Francesco Spano'	Si
7/24/2025 19:41	Michele Sanfilippo	Si
7/24/2025 19:41	Domenico Rivello	Si
7/24/2025 19:42	Alberto Luisi	Si
7/24/2025 19:42	Giovanni Maria Vargiu	Si
7/24/2025 19:42	Giovanni Piccardo	Si
7/24/2025 19:42	Laura D'Orso	Si
7/24/2025 19:42	Federica Domenella	Si
7/24/2025 19:43	Laura Di Addario	Si
7/24/2025 19:43	Santo Sciuto	Si
7/24/2025 19:43	Alessandro Sposato	Si
7/24/2025 19:43	Maurizio Tola	Si
7/24/2025 19:44	Grazia Petito	Si
7/24/2025 19:44	Francesco Sanna	Si
7/24/2025 19:45	Pietro Muolo	Si
7/24/2025 19:46	Antonio Bernini	Si
7/24/2025 19:46	Roberto Bortuzzo	Si
7/24/2025 19:47	Valeria Lizzani	Si
7/24/2025 19:48	Massimo Bellio	Si

7/24/2025 19:48	Fabiana Di Pietro	Si
7/24/2025 19:48	Mario Genna	Si
7/24/2025 19:48	Silvano Del Cotto	Si
7/24/2025 19:48	Giuseppe Carbone	Si
7/24/2025 19:48	Riccardo Loi	Si
7/24/2025 19:50	Tommaso Pagliaro	Si
7/24/2025 19:50	Roberto Greco	Si
7/24/2025 19:51	Francesco Mancuso	Si
7/24/2025 19:54	Ayman Nasief Tawfik	Si
7/24/2025 19:55	Luca Saccaro	No
Sottoscrizione via email	Norma Marighetti	Si
Sottoscrizione via email	Antonio Tortora	Si

Valori economici del Premio di Risultato anno 2025

Scala Parametrica Livello		Importo Target	OBIETTIVI		
			EBITDA Gate	Revenues	Indicatore Annuale
			40%	40%	20%
148,24	LIV.7Q	€ 1.685,05	€ 674,02	€ 674,02	€ 337,01
142,82	LIV.7	€ 1.623,45	€ 649,38	€ 649,38	€ 324,69
140,47	LIV.6	€ 1.596,73	€ 638,69	€ 638,69	€ 319,35
131,96	LIV.5S	€ 1.500,00	€ 600,00	€ 600,00	€ 300,00
131,96	LIV.5	€ 1.500,00	€ 600,00	€ 600,00	€ 300,00
126,83	LIV.4	€ 1.441,68	€ 576,67	€ 576,67	€ 288,34
115,98	LIV.3	€ 1.318,35	€ 527,34	€ 527,34	€ 263,67
101,76	LIV.2	€ 1.156,70	€ 462,68	€ 462,68	€ 231,34
100,00	LIV.1	€ 1.136,70	€ 454,68	€ 454,68	€ 227,34

Valori economici del Premio di Risultato anno 2026

Scala Parametrica Livello		Importo Target	OBIETTIVI		
			EBITDA Gate	Revenues	Indicatore Annuale
			40%	40%	20%
148,24	LIV.7Q	€ 1.741,22	€ 696,49	€ 696,49	€ 348,24
142,82	LIV.7	€ 1.677,55	€ 671,02	€ 671,02	€ 335,51
140,47	LIV.6	€ 1.649,95	€ 659,98	€ 659,98	€ 329,99
131,96	LIV.5S	€ 1.550,00	€ 620,00	€ 620,00	€ 310,00
131,96	LIV.5	€ 1.550,00	€ 620,00	€ 620,00	€ 310,00
126,83	LIV.4	€ 1.489,75	€ 595,90	€ 595,90	€ 297,95
115,98	LIV.3	€ 1.362,30	€ 544,92	€ 544,92	€ 272,46
101,76	LIV.2	€ 1.195,27	€ 478,11	€ 478,11	€ 239,05
100,00	LIV.1	€ 1.174,60	€ 469,84	€ 469,84	€ 234,92

Valori economici del Premio di Risultato anno 2027

Scala Parametrica Livello		Importo Target	OBIETTIVI		
			EBITDA Gate	Revenues	Indicatore Annuale
			40%	40%	20%
148,24	LIV.7Q	€ 1.797,40	€ 718,96	€ 718,96	€ 359,48
142,82	LIV.7	€ 1.731,68	€ 692,67	€ 692,67	€ 346,34
140,47	LIV.6	€ 1.703,18	€ 681,27	€ 681,27	€ 340,64
131,96	LIV.5S	€ 1.600,00	€ 640,00	€ 640,00	€ 320,00
131,96	LIV.5	€ 1.600,00	€ 640,00	€ 640,00	€ 320,00
126,83	LIV.4	€ 1.537,80	€ 615,12	€ 615,12	€ 307,56
115,98	LIV.3	€ 1.406,25	€ 562,50	€ 562,50	€ 281,25
101,76	LIV.2	€ 1.233,82	€ 493,53	€ 493,53	€ 246,76
100,00	LIV.1	€ 1.212,50	€ 485,00	€ 485,00	€ 242,50