

IPOTESI DI ACCORDO

Addi, 24/09/14

TRA

Rbs rappresentata da Virginia De Angelis, Serena Ronzoni, Alessio Del Soldato, Gualla Giampaolo

E

Slc-CGIL, Fistel-CISL, Uilcom-UIL rappresentate rispettivamente da Fabrizio Micarelli, Barbara Cosimi, Alessio Pasqualitti, Maurizio Dotti, Matteo Lupi, Pietro Fazio, Pietro Salvino, Angelo Ughetta, Roberta Foschi, Maurizio Patti e le RSA Aziendali Silvia Ciarnella, Marta Montefusco, Andrea Lanzuisi, Ugo Francesco Vassallo, Elisa Corti, *RAVDAZZO GIUSEPPE*

Premesso che:

- RBS Srl, dopo anni di difficoltà, segnalati anche dal negativo bilancio 2013, anni che comunque non hanno inciso sui livelli occupazionali, 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, vede nel 2014 l'anno del rilancio
- 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, qualità del servizio e altri elementi ;

- 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 2014 fino al 31 dicembre 2016, con erogazione nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza.

1. STRUTTURA DEL PREMIO DI RISULTATO

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

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 2014 sarà pari al 10,00% per gli anni successivi le parti si incontreranno per definire i nuovi target, entro tre mesi una commissione formata da tre rappresentanti dei lavoratori e tre rappresentanti dell'Azienda studierà la possibilità di introdurre un terzo parametro legato alla misurazione della qualità

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

Il raggiungimento di una percentuale oltre il 110% dell'obbiettivo comporterà l'erogazione di 350 euro.

Il raggiungimento di una percentuale tra l'80% e il 99% dell'obiettivo 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 2014-2015-2016 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.

Per conseguire al 100% la quota di premio relativa a tale indicatore la soglia target è pari a 10 giorni di assenza a titolo di malattia, oltre tale soglia si applicheranno le fasce di seguito riportate.

Per calcolare il rateo giornaliero, verrà usata convenzionalmente la seguente formula :
ammontare del premio relativo all'indicatore di produttività diviso per 220.

Saranno escluse dal calcolo : l'assenza per infortunio sul lavoro, il ricovero ospedaliero, il day hospital, i casi di gravi patologie, le terapie salvavita, un evento superiore ai 30 giorni continuativi di malattia anche con più certificati. Sarà parimenti escluso il congedo per maternità obbligatoria.

I giorni di assenza saranno calcolati dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno, per il 2014 i giorni di assenza saranno contati al 50% (esempio 18 giorni valgono 9)

Tabella per determinare l'ammontare del premio :

- fino a 10 giorni zero abbattimento (quota pagata 250 euro)
- da 11 a 17 giorni quota doppia di abbattimento (ogni giorno di assenza vale 2/220)
- da 18 a 22 giorni quota tripla di abbattimento (ogni giorno di assenza vale 3/220)
- da 23 a 29 giorni quota quadrupla di abbattimento (ogni giorno di assenza vale 4/220)
- oltre 30 giorni nessuna erogazione

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 e, qualora vi fossero palesi difformità tra i diversi siti, a livello nazionale con cadenza



A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located at the bottom of the page. There are approximately 12 distinct marks, including full names and initials, scattered across the bottom margin.

semestrale, 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.

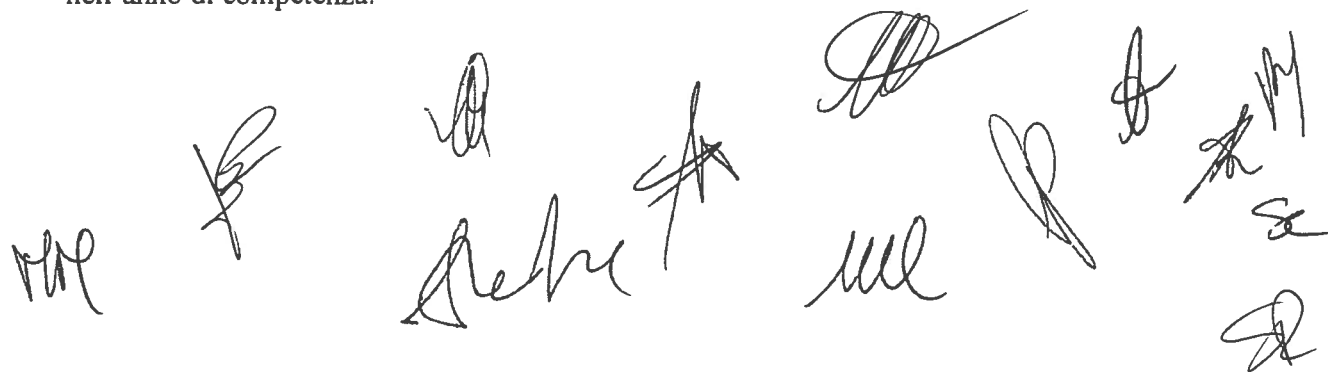
Il Premio di Risultato verrà erogato a tutto il personale di RBS Spa, con contratto di lavoro a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e i lavoratori a tempo determinato , a cui si applica il CCNL delle Telecomunicazioni, presenti alla data di erogazione (giugno).

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 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.

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 giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio nell'anno di competenza.



A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.

3. SISTEMA DI VERIFICA

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

L’osservatorio sul Premio di Risultato si riunirà con cadenza almeno semestrale 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

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left side, there is a vertical signature. In the center and right, there are multiple signatures, some of which are more prominent and clearly legible, such as 'Renzo Pugliese' and 'Salvina Cuorelle'. There are also some initials and less distinct signatures scattered across the bottom.