

IPOTESI DI ACCORDO

Addi, 03/07/2020

TRA

CALLCENTERONE rappresentata da Alessandro Minetti

E

Slc-CGIL, rappresentata da Nicola Romanato, Fistel CISL, rappresentata da Massimo Bellio 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
- 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;
- Nel mese febbraio 2020 è iniziato il confronto su un nuovo accordo PDR che poi si è interrotto ai primi di marzo e fino a fine maggio, a causa delle misure straordinarie di emergenza sanitaria applicate in tutto il territorio nazionale al fine contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19;
- Visto e considerata la straordinarietà del momento dovuta all'emergenza COVID-19, le parti intendono sottoscrivere un accordo Premio di Risultato per il solo anno 2020. Le parti si impegnano appena possibile a formulare un PDR per gli anni 2021-2023;

Semenzato Paolo

- 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 01 luglio 2020 fino al 31 dicembre 2020, con erogazione nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza.

1. STRUTTURA DEL PREMIO DI RISULTATO

L'importo massimo complessivo lordo annuo conseguibile per il Premio di Risultato è pari a 600 € (fino a 360€ di redditività e fino a 240€ di produttività)

Il Premio di risultato sarà commisurato agli andamenti di redditività e produttività, il cui importo è correlato, per il 60%, a parametri di redditività, e per il 40% 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 2020 sarà pari al 4%

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 360 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.

Semurato Paolo

b) Parametro di produttività.

L'indicatore di produttività per l'anno 2020 misurerà l'incidenza delle giornate lavorate dal singolo dipendente rispetto alle assenze dal servizio a titolo di malattia. Il presente indicatore peserà per il 40% 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. Per il 2020 le parti concordano nel computare i giorni di assenza sotto riportati a partire dalla data di firma del presente accordo

Il Premio di Risultato:

- 1 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 12 giorni su base annua.
- 2 Verrà erogato nella misura del 70% ai dipendenti che non numero di assenze dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) compreso tra 13 e 15 giorni su base annua.
- 3 Verrà erogato nella misura del 50% ai dipendenti che non numero di assenze dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) compreso tra 16 e 18 giorni su base annua.
- 4 Non verrà erogato ai dipendenti che abbiano un numero di assenze dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) superiore a 19 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.

Seicuro Paolo

Le 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.

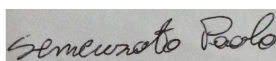
2. INDICATORI DI DETASSAZIONE DI PREMIO DI RISULTATO

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva prevista dalla normativa di riferimento, dovrà verificarsi, per l'anno di vigenza dell'accordo, l'incremento dell'indicatore previsto. Ne deriva che, all'esito della consuntivazione, il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile al premio maturato qualora si registri un incremento dell'indicatore, prendendo come riferimento il valore dell'EBITDA che si realizzerà nell'anno 2020 rispetto al valore medio raggiunto nel triennio 2017-2019.

3. 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 60% per la redditività e del 40 % 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, e assorbe fino a concorrenza del valore l'importo derivante da ogni e qualsiasi piano di incentivazione individuale di iniziativa Aziendale (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 giornaliere. 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.

Semerato Paolo





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 giornaliere 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 in Welfare.

4. 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.

Semenzato Paolo

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 