

Verbale di accordo

Addì, 18 giugno 2014, in Roma presso la Sede di Unindustria – Confindustria Roma

tra

Il Gruppo 3 Italia (3Italia SpA, H3G SpA e 3Lettronica Industriale SpA), assistito da Unindustria – Confindustria Roma

e

la SLC CGIL, la FISTEL CISL e la UILCOM UIL, nazionali e territoriali *unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU.*

premesso che

1. il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito CCNL TLC) all'art. 44, 3° comma, rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato;
2. l'accordo del 8 novembre 2007 relativo al Premio di Risultato per il personale del Gruppo 3 Italia, è scaduto il 31 dicembre 2011;
3. nel corso del 2013 è stato definito il Premio di Risultato relativo al solo anno 2013;
4. l'Azienda, anche alla luce delle dinamiche del mercato di riferimento, ha rappresentato l'esigenza di dotarsi di meccanismi incentivanti che siano volti al miglioramento della qualità, della produttività e dell'efficienza, favorendo così una sempre maggiore competitività nel proprio settore di attività;
5. le parti, con riferimento a quanto definito sopra si impegnano a dare continuità al Premio di Risultato per il triennio 2014-2016, con riserva di definire annualmente, e fino alla vigenza del triennio, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del Premio anche in coerenza con altri strumenti incentivanti aziendali.

Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue.

Le premesse formano parte integrante del presente Verbale di Accordo.

Le parti convengono di dare corso nei confronti del personale del Gruppo 3 Italia, anche per il triennio 2014 - 2016, così come previsto al punto 5) delle premesse al presente Verbale, al Premio di Risultato, così come di seguito disciplinato, che definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché dei risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER IL PREMIO DI RISULTATO

Le parti, nel condividere il principio che gli obiettivi che determinano il Premio di Risultato sono coerenti con altri sistemi incentivanti presenti in Azienda, hanno fatto riferimento ai seguenti principi per la determinazione del Premio di Risultato.

- variabilità degli importi del Premio di Risultato in funzione del raggiungimento dei risultati ad esso correlati;
- individuazione chiara e definita dei parametri aziendali per la misurazione degli obiettivi da raggiungere, della relazione tra risultato e premio e delle modalità di liquidazione degli importi maturati;
- definizione dell'anno fiscale aziendale (1 gennaio - 31 dicembre di ogni anno) quale periodo temporale di riferimento per la rilevazione dei risultati.

In coerenza con quanto sopra esposto, le parti concordano di correlare, per il periodo di riferimento 2014, il Premio di Risultato all'andamento dei seguenti parametri aziendali quantitativi per le Aziende del Gruppo 3 Italia:

- EBIT BEFORE EXCEPTIONAL ITEMS
- TOTAL GROSS MARGIN
- UNLEVERED FREE CASH FLOW

1. I suddetti parametri economici concorrono alla determinazione del valore complessivo del Premio. Ad ogni parametro viene poi associato un peso; la somma dei pesi è pari a 100.
2. Pertanto ai 3 parametri sopra indicati saranno attribuiti i seguenti pesi:

	Obiettivi	Peso
1	EBIT BEFORE EXCEPTIONAL ITEMS	40%
2	TOTAL GROSS MARGIN	30%
3	UNLEVERED FREE CASH FLOW	30%

DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO

Per l'anno 2014 ogni parametro avrà una sua soglia minima di accesso al di sotto della quale il risultato relativo sarà da considerarsi pari a zero ed una soglia massima, oltre la quale il risultato relativo sarà sempre pari a 200%.

Il Premio sarà corrisposto solo se si raggiungerà almeno una soglia minima specifica del valore EBIT, che sarà comunicata alla Commissione sul Premio di Risultato e sarà la somma dei risultati dei singoli parametri (Premio Finale).

CURVA DI RISULTATO EBIT BEFORE EXCEPTIONAL ITEMS (Tabella 1)

EBIT BEFORE EXCEPTIONAL ITEMS			
Risultato	-80 M€ rispetto al target	-40 M€ rispetto al target	Target
Premio	50%	100%	200%

CURVA DI RISULTATO TOTAL GROSS MARGIN (Tabella 2)

TOTAL GROSS MARGIN			
Risultato	-60 M€ rispetto al target	-30 M€ rispetto al target	Target
Premio	50%	100%	200%

CURVA DI RISULTATO UNLEVERED FREE CASH FLOW (Tabella 3)

UNLEVERED FREE CASH FLOW			
Risultato	Target	+50 M€ rispetto al target	+100 M€ rispetto al target
Premio	50%	100%	200%

Il Premio corrispondente a risultati intermedi nell'ambito degli intervalli riportati sarà calcolato proporzionalmente.

[Handwritten signatures and initials are present below the text, including names like P.R., A.S., B.M., and others.]

DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO

Vengono di seguito riportati gli importi lordi relativi al raggiungimento del 100% del Premio:

IMPORTI DEL PREMIO LORDI AL 100% (teorici)	
LIVELLO	IMPORTO
Q	€ 2.320,00
7	€ 2.068,00
6	€ 1.845,00
5	€ 1.500,00
4	€ 1.351,00
3	€ 1.239,00

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il valore dell'importo del Premio sarà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva 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.

I premi su obiettivi tipici della funzione per il personale delle aree commerciali si intendono comprensivi degli importi eventualmente maturati a titolo di Premio di Risultato.

Correttore per la determinazione del Premio di Risultato

1 - Ogni 20 giorni lavorativi di assenze effettuate a qualsiasi titolo (ad eccezione di Ferie, Riduzione dell'Orario di Lavoro [cd. ROL], Permessi per festività sopresse [cd. ex Festività], Permessi per smonetizzazione, congedo di maternità, permessi ex lege 104/92, infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri e day hospital) sarà detratto un dodicesimo dall'importo del Premio di Risultato.

2 - In aggiunta a quanto sopra, tutti i giorni di assenza per malattia di durata pari o inferiore a 3 giorni lavorativi concorreranno ad abbattere l'importo del premio di risultato finale di un ulteriore 1% per ogni singolo giorno di assenza successivo ai primi cinque giorni (franchigia). Per il solo anno 2014, la consuntivazione della malattia di durata pari o inferiore a 3 giorni lavorativi partirà dal mese di giugno tenuto conto di una franchigia di quattro giorni.

3 - La quota di Premio di Risultato non erogata per effetto di quanto previsto al paragrafo che precede verrà ripartita e distribuita in importi uguali ai dipendenti che non abbiano avuto alcun decurtamento per assenze e/o malattie delle tipologie riportate ai punti 1 e 2 che precedono.

CORRESPONSIONE PREMIO DI RISULTATO

Per l'arco di vigenza del presente Accordo, hanno diritto alla corresponsione del Premio di Risultato i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato, di somministrazione e in apprendistato in forza al 31 dicembre. Se la data di cessazione del rapporto di lavoro è precedente alla fine del periodo di incentivazione, non verrà riconosciuta l'erogazione del Premio di Risultato.

La corresponsione del Premio di Risultato avverrà con le competenze del mese di luglio.

Nei casi di trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, verrà presa in considerazione l'anzianità convenzionale riconosciuta al dipendente.

Per il personale assunto in corso d'anno, l'importo del Premio e l'eventuale quota aggiuntiva saranno maturati *pro-quota* purché l'assunzione sia avvenuta entro e non oltre il 1° dicembre.

Nei casi di passaggio di livello, gli importi saranno maturati *pro-quota* per i periodi di permanenza nei rispettivi livelli nel corso dell'anno.

SISTEMA DI VERIFICHE

Le Parti prevedono, per l'arco di vigenza del presente Accordo, la costituzione di una Commissione sul Premio di Risultato composta da componenti di parte aziendale e di parte sindacale.

A inizio di ciascun anno fiscale l'Azienda, in una specifica riunione di tale commissione, comunicherà i target degli obiettivi a cui corrisponderanno gli importi lordi del 100% del Premio di Risultato.

Nell'incontro volto alla comunicazione dei risultati del Premio l'Azienda darà comunicazione altresì di quanto previsto al punto 2) e al punto 3) relativo al "Correttore per la determinazione del Premio di Risultato". Sempre in tale sede si valuterà con particolare attenzione i casi gravi di patologie con terapie "salva vita".

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.

Oltre agli incontri sopra definiti, la Commissione si potrà riunire per motivi eccezionali su richiesta di una delle due Parti.

oooooooooooo

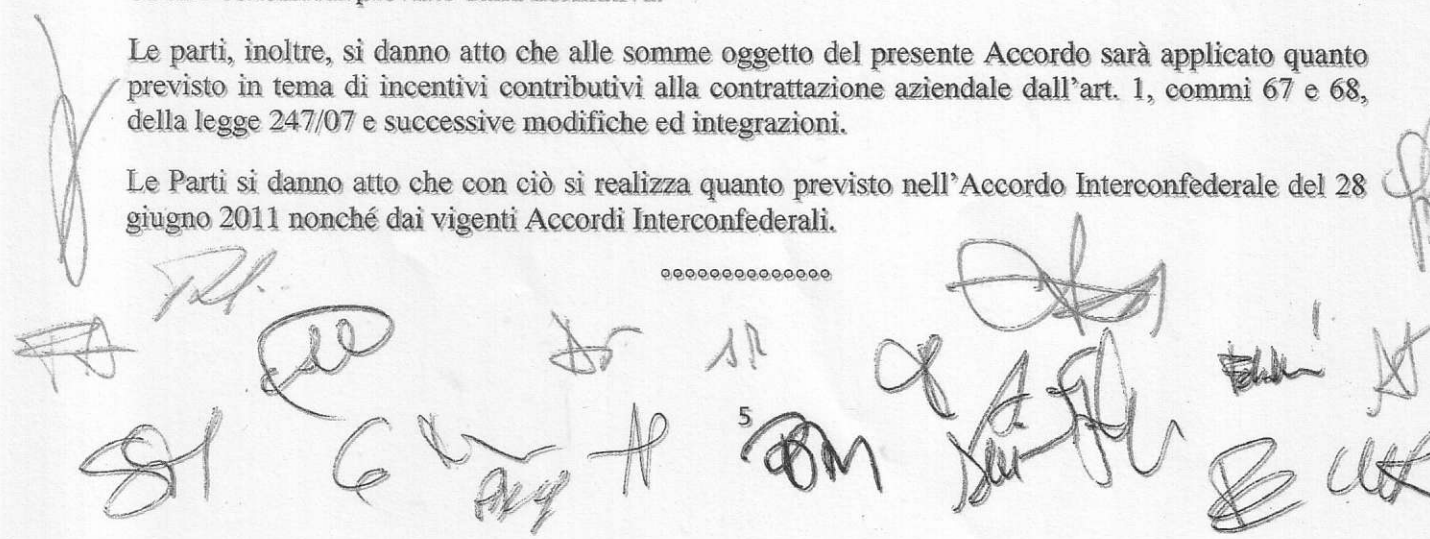
Le parti definiscono tale importo premiale complessivo in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti e differiti. Pertanto tale importo è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di fine rapporto.

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 obiettivi 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.

Le Parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 nonché dai vigenti Accordi Interconfederali.

oooooooooooo



NOTA A VERBALE

Con riferimento a quanto previsto al punto 5 delle premesse del presente accordo, in relazione al nuovo accordo del premio di Risultato per il triennio 2014-2016, in aggiunta al Premio di Risultato, visto il particolare periodo di congiuntura economica, le parti hanno approfondito la possibilità di individuare strumenti diversi e innovativi rispetto al riconoscimento di un mero importo in denaro che possano comunque riconoscere l'impegno del personale, privilegiando tuttavia un Welfare Aziendale che risponda alle diverse esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Pertanto l'Azienda in questa ottica potrà attivare un programma di Welfare Aziendale, lasciando al singolo dipendente la volontà di aderire a tale iniziativa, tenendo conto dei livelli di prestazione stabiliti dal programma.

Si conferma comunque che sarà fornita, nei tempi idonei, una dettagliata informativa relativa alle modalità di fruizione dei servizi di Welfare alle Segreterie Nazionali, e a tutto il personale interessato avente titolo.

Letto, confermato e sottoscritto

p. la Unindustria - Confindustria Roma

p. il Gruppo 3Italia

p. la SLC - CGIL

p. la FISTEL - CISL

p. la UILCOM - UIL

p. il Coordinamento Nazionale delle RSU