

Verbale di accordo

Addì, 31 ottobre 2013, 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 periodo a cavallo tra l'anno 2012 e i primi mesi dell'anno 2013, il principio della non sovrapponibilità dei cicli negoziali, previsto dagli Accordi Interconfederali vigenti nonché dall'art. 3, comma 13, del vigente CCNL TLC, non ha consentito di procedere alla negoziazione sul Premio di Risultato;
4. il CCNL TLC è stato rinnovato il 1° febbraio 2013;
5. 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;
6. le parti, anche in considerazione della complessità del contesto sopra descritto, nel darsi reciprocamente atto della necessità di dare avvio ad un confronto, entro il primo quadrimestre del 2014, che consenta la realizzazione di un accordo per un Premio di Risultato a valere per il triennio 2014 – 2016 che individui obiettivi in grado di coinvolgere tutto il personale dipendente in maniera diretta e positiva, considerano comunque prioritario dare continuità al Premio di Risultato per l'anno 2013.

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 l'anno 2013, 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 2013, il Premio di Risultato all'andamento dei seguenti parametri aziendali quantitativi per le Aziende del Gruppo 3 Italia:

- EBIT (After Exceptional Items)
- TOTAL GROSS MARGIN
- UNLEVERED FREE CASH FLOW

I suddetti parametri economici concorrono alla determinazione del valore complessivo del Premio. Ad ogni parametro viene poi associato un peso, la cui somma dovrà essere sempre pari a 100. Pertanto ai tre parametri sopra indicati saranno attribuiti i seguenti pesi:

	Obiettivi	Peso
1	EBIT (After Exceptional Items)	40%
2	TOTAL GROSS MARGIN	30%
3	UNLEVERED FREE CASH FLOW	30%

P/ML

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO

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 di Risultato totale sarà dato dalla somma dei risultati dei singoli parametri.

CURVA DI RISULTATO EBIT (After Exceptional Items) (Tabella 1)

EBIT (After Exceptional Items)			
	Soglia minima	Target	Soglia massima
Risultato	-50 M€ rispetto al risultato target	100%	+50 M€ rispetto al risultato target
Premio	50%	100%	200%

CURVA DI RISULTATO TOTAL GROSS MARGIN (Tabella 2)

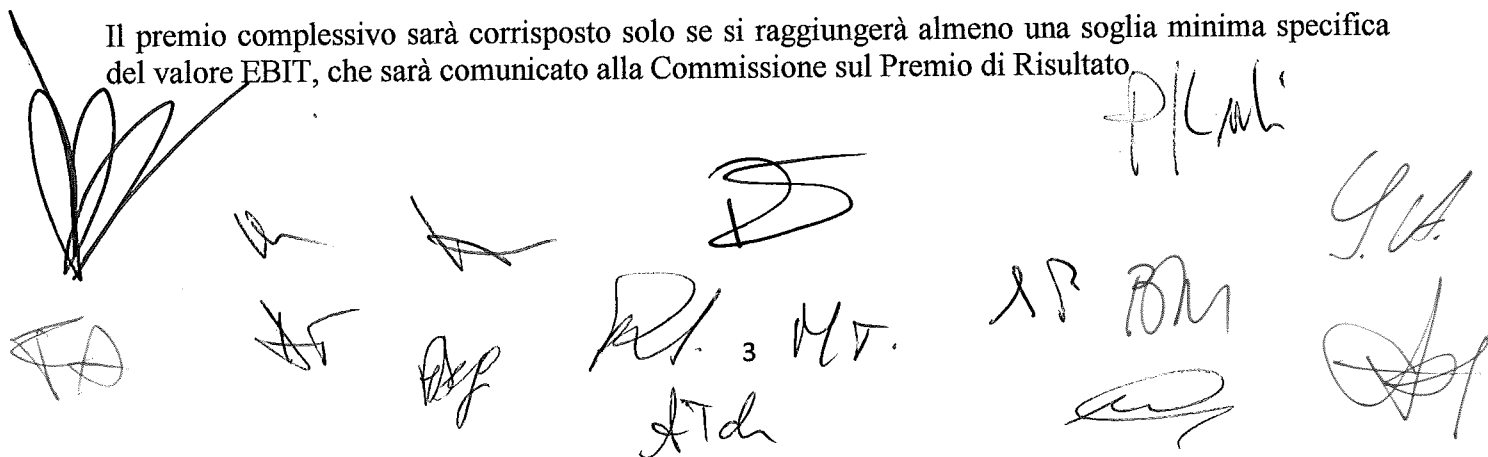
TOTAL GROSS MARGIN			
	Soglia minima	Target	Soglia massima
Risultato	-150 M€ rispetto al risultato target	100%	+150 M€ rispetto al risultato target
Premio	50%	100%	200%

CURVA DI RISULTATO UNLEVERED FREE CASH FLOW (Tabella 3)

UNLEVERED FREE CASH FLOW			
	Soglia minima	Target	Soglia massima
Risultato	-100 M€ rispetto al risultato target	100%	+100 M€ rispetto al risultato target
Premio	50%	100%	200%

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

Il premio complessivo sarà corrisposto solo se si raggiungerà almeno una soglia minima specifica del valore EBIT, che sarà comunicato alla Commissione sul Premio di Risultato



DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO 2013

Per l'anno di riferimento 2013, vengono di seguito riportati gli importi lordi relativi al raggiungimento del 100% del Premio:

IMPORTI DEL PREMIO LORDI AL 100%	
LIVELLO	2013
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.

CORRESPENSIONE PREMIO DI RISULTATO

Hanno diritto alla corresponsione del premio di Risultato i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato e con contratto di somministrazione in forza al 31 dicembre 2013. 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.

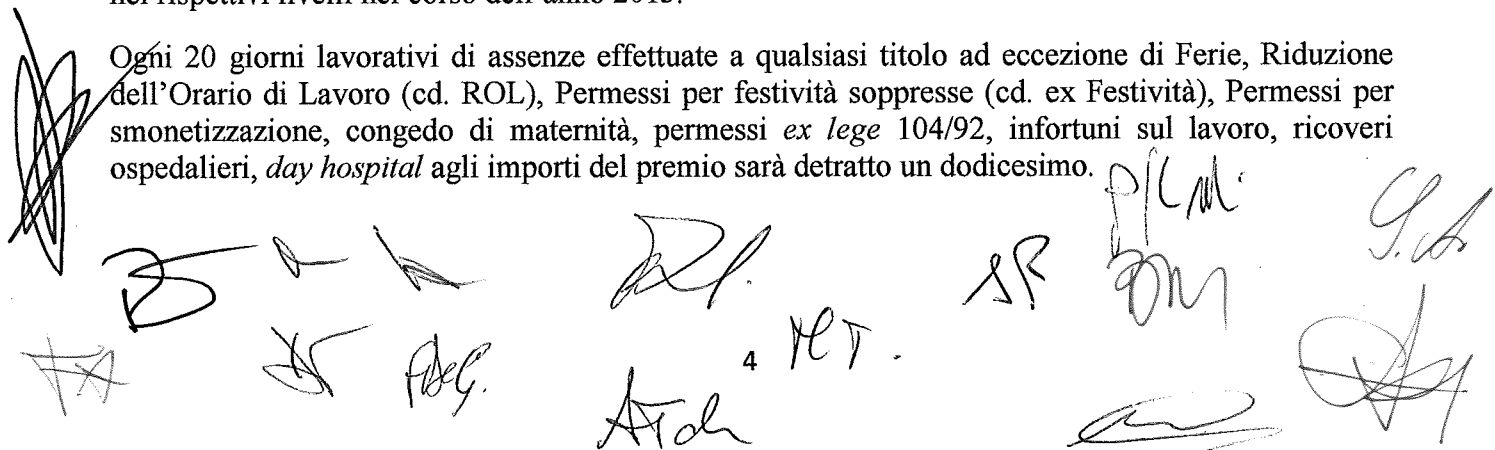
La corresponsione del Premio di Risultato avverrà con le competenze del mese di luglio 2014.

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 sarà maturato *pro-quota* purché l'assunzione sia avvenuta entro e non oltre il 1° dicembre 2013.

Nei casi di passaggio di livello, gli importi saranno maturati *pro-quota* per i periodi di permanenza nei rispettivi livelli nel corso dell'anno 2013.

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, *day hospital* agli importi del premio sarà detratto un dodicesimo.



SISTEMA DI VERIFICHE

Le Parti prevedono 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 valori target dei parametri obiettivo a cui corrisponderanno gli importi lordi del 100% del Premio di Risultato.

Nell'ambito della suddetta Commissione, in fase di consuntivazione l'Azienda, valuterà con particolare attenzione i casi di gravi 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.

oooooooooooooooo

Le parti definiscono tale importo premiale complessivo in senso omnicomprendivo 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, che fa espresso riferimento alle voci retributive erogate per risultati specifici ed oggettivi 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 si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011.

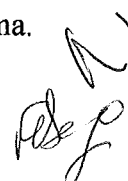
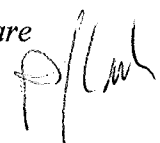
oooooooooooooooo



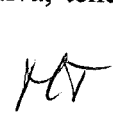
NOTA A VERBALE

Con riferimento a quanto previsto al punto 6 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.

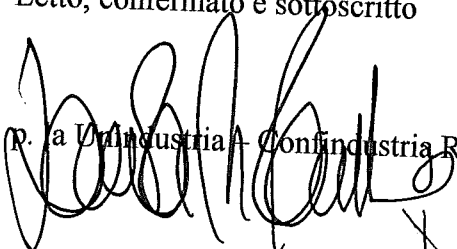


5



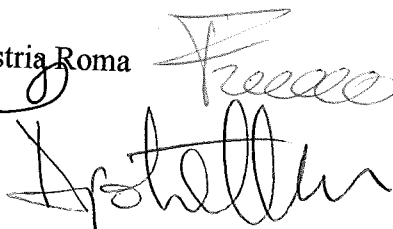
Si conferma comunque che sarà fornita, nei tempi idonei, una dettagliata informativa relativa alle modalità di fruizione dei servizi di Welfare alle Segreterie Nazionali, e a tutto il personale interessato avente titolo.

Letto, confermato e sottoscritto



p. la Unindustria - Confindustria Roma

p. il Gruppo 3Italia

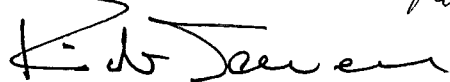


Francesco Agnelli

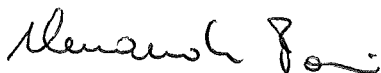


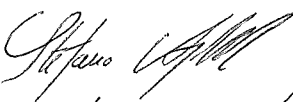
p. la SLC - CGIL



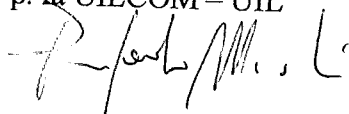


p. la FISTEL - CISL





p. la UILCOM - UIL





p. il Coordinamento Nazionale delle RSU

