

## VERBALE DI ACCORDO

Roma 5 ottobre 2018, presso la sede di Unindustria

tra

la Società OpEn Fiber S.p.A., rappresentata da Sebastiano Sonza e Virginia Mantoan, assistita da UNINDUSTRIA, nelle persone di Andrea Segnanini, David Delli Iaconi e Dario Città

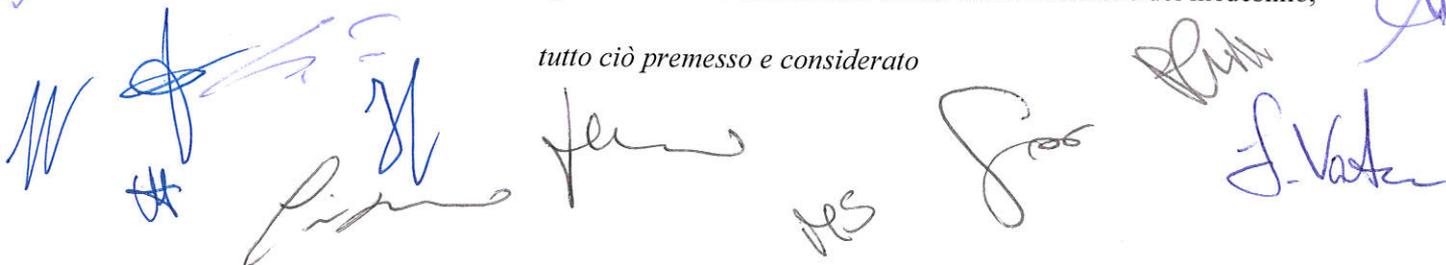
e

SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL nazionali e territoriali, unitamente alle RSU OpEn Fiber di Milano e di Roma;

*Premesso che:*

- l'Azienda intende promuovere la motivazione ed il benessere dei propri dipendenti quale fattore strategico per realizzare incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e le Parti ritengono l'attenzione alle esigenze personali e familiari dei lavoratori un elemento imprescindibile e qualificante del modello di relazioni industriali da sviluppare in sede aziendale. Le parti condividono quindi l'opportunità di sviluppare, in conformità alle previsioni normative, nell'ambito dell'attività negoziale di competenza, le soluzioni più adeguate al fine di sostenere, anche alla luce delle criticità del contesto economico e sociale, il potere d'acquisto dei dipendenti e nel contempo migliorare la produttività e la redditività;
- Il Premio di Risultato viene definito in applicazione di quanto disposto dal vigente CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44 – Parte III, Sez. 2° - (di seguito CCNL TLC) 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;
- La legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e dalla circolare dell'Agenzia delle entrate del 29 marzo 2018;
- La legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) ha convalidato tali benefici, confermando il campo di applicazione, facendovi rientrare tutti i dipendenti con un reddito non superiore agli € 80.000 lordi ed elevando il limite di premio annuo assoggettabile ad aliquota sostitutiva dell'IRPEF (pari al 10%) a € 3.000 lordi;
- Ove ricorrano i presupposti richiesti, la suddetta normativa prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire – in sostituzione totale o parziale del Premio di Risultato in denaro – di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore – fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio – resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo,

*tutto ciò premesso e considerato*



le Parti convengono di istituire un Premio di Risultato (PdR), di seguito disciplinato, che definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi di produttività, qualità e redditività rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Convengono altresì di mantenere il carattere sperimentale di tale istituto anche a valere per l'anno 2018 (cassa 2019).

### 1) Indicatori di quantificazione del PdR

La quantificazione del Premio di Risultato sarà legata ai seguenti indicatori:

- Incremento delle Unità immobiliari connesse, con il peso del 50%:

Risultato	Premio
< del 60% del target	0% della base
>= 60% e <= 80% del target	>= 80% e <= 90% del premio
>= 80% e <= 100% del target	>= 90% e <= 100% del premio

- Ricavi, con il peso del 50%:

Risultato	Premio
< del 60% del target	0% della base
>= 60% e <= 80% del target	>= 80% e <= 90% del premio
>= 80% e <= 100% del target	>= 90% e <= 100% del premio

Per risultati con valori intermedi tra le soglie del 60 e 100% il premio pagato crescerà in maniera direttamente proporzionale tra le soglie dell'80 e 100%, sulla base del criterio di interpolazione lineare.

Per Ricavi devono intendersi quelli della gestione caratteristica, rilevati nel bilancio di esercizio al 31/12/2018 nella sezione "Conto Economico" alla sezione "Ricavi".

I valori target di ciascun obiettivo, così come congiuntamente individuati in separata intesa, saranno illustrati alla RSU, eventualmente assistita da massimo un componente di ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente accordo entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, e monitorati mensilmente o su richiesta di parte, anche al fine di esaminare criticità che dovessero insorgere.

Il periodo di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi è l'anno solare 2018.

### 2) Risorse economiche

Sulla scorta del risultato complessivo conseguito, i valori lordi che verranno liquidati per ciascun livello di inquadramento, al totale raggiungimento o superamento di entrambi i target, sono i seguenti:

Livello	Premio lordo 2018 (cassa 2019)
Q/7	€ 2.150,00
6	€ 1.950,00
5s/5	€ 1.700,00
4	€ 1.550,00
3	€ 1.450,00
2/1	€ 1.350,00

Verrà presa a riferimento l'appartenenza dai singoli lavoratori ai diversi livelli al 31 dicembre 2018.

### 3) Criteri per la corresponsione del premio

La liquidazione del PdR avverrà, successivamente alla chiusura contabile dell'esercizio, entro il mese di giugno 2019.

Il PdR sarà corrisposto alla generalità del personale nei cui confronti trova applicazione il CCNL TLC, compresi gli apprendisti ed il personale a tempo determinato, purché in servizio al 1 ottobre 2018 ed in forza al momento di erogazione del stesso, con le seguenti regole applicative:

- In proporzione (dodicesimi) ai mesi effettivamente lavorati per tutti i dipendenti di nuova assunzione; nel computo del tempo effettivamente lavorato verranno considerati come mese intero la frazione pari o superiore ai 15 giorni;
- In caso di aspettativa non retribuita e astensione facoltativa, il premio sarà erogato in proporzione (dodicesimi) ai mesi di servizio prestati, ad esclusione dei periodi di assenza obbligatori e facoltativi per maternità e paternità;
- Per i lavoratori occupati a tempo parziale, il premio sarà commisurato in maniera proporzionale alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni in corso d'anno del regime orario;
- Le giornate di assenza dal servizio per malattia, superiori a 12 giorni complessivi totali in ragione d'anno, non saranno considerate utili ai fini della maturazione del PdR.

Sono escluse dal computo delle assenze quelle dovute a:

- i ricoveri ospedalieri, ivi inclusi i day hospital;
  - le gravi patologie così come indicate dal comma 24 dell'art. 36 del vigente CCNL (quali a titolo d'esempio malattie di natura oncologica, sclerosi multipla, distrofia muscolare, SLA, trattamenti di emodialisi, morbo di Cooley). Le Parti si impegnano a valutare congiuntamente singole patologie che esulino dalla precedente elencazione;
  - le visite legate allo stato di gravidanza effettuate nel periodo prenatale adeguatamente certificate
  - permessi mensili previsti dalla legge 104/92;
- Il premio non verrà erogato in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, e ridotto come di seguito:
- Del 2% per ogni giorno di sospensione disciplinare, dell'1% in caso di multa e/o di ammonizione scritta superiori alla prima, irrogati nel corso del 2018.

Il PdR assorbe nei limiti della cifra a concorrenza il valore dell'importo derivante da piani di incentivazione individuale (es. Annual Bonus; incentivazione commerciale) che, conseguentemente, verranno decurtati della quota parte relativa al PdR realizzato.

#### 4) Indicatori di detassazione del PdR

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva ex L. 208/2015, art. 1 comma 182, dovrà verificarsi l'incremento di almeno uno tra i seguenti indicatori rispetto ai medesimi verificati nell'anno 2017 più le percentuali come di seguito indicate:

- Incremento delle Unità Immobiliari connesse: il periodo di riferimento per la verifica dell'obiettivo è dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017, pari a 1.318.765 di U.I. connesse, maggiorato del 5% per un valore complessivo di 1.384.703 di U.I. connesse.
- Ricavi della gestione caratteristica: il periodo di riferimento per la verifica dell'obiettivo è dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017, pari a € 88 mln, maggiorato del 5% per un valore complessivo di € 92,4 mln.

Gli indicatori sopra descritti sono tra essi alternativi e concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico PdR in oggetto. Il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione ad almeno uno degli indicatori di cui sopra.

#### CONVERSIONE DEI SERVIZI IN WELFARE

Alla luce delle importanti e recenti previsioni normative, le Parti, impegnandosi ad ottemperare alle procedure previste dalle disposizioni di legge come sopra richiamate, condividono l'opportunità di sviluppare, in conformità alle previsioni normative, nell'ambito dell'attività negoziale di competenza, le soluzioni più adeguate al fine di sostenere, anche alla luce delle perduranti criticità del contesto economico e sociale, il potere d'acquisto dei dipendenti, e nel contempo migliorare la produttività e la redditività.

Pertanto, a norma dell'art. 1, comma 184, della Legge 208/2015 e successive modifiche ed integrazioni, in forza del quale i premi di risultato possono essere fruiti, in sostituzione in tutto o in parte attraverso servizi di welfare previsti dalla normativa di legge, le parti concordano che i lavoratori interessati, fermi restando i requisiti di legge, potranno convertire in tutto o in parte il premio spettante, sulla base di un Regolamento Aziendale. A tal fine è attivato un portale on-line *ad hoc* attraverso cui i lavoratori potranno destinare la cifra di Premio da convertire ed optare per i vari beni e servizi proposti. La conversione del Premio di Risultato potrà avvenire su base esclusivamente volontaria.

L'Azienda conferma che nell'ambito delle opzioni previste è inclusa la possibilità di destinare al fondo contrattuale di previdenza complementare, a cui il lavoratore già aderisce, la quota di Premio di Risultato convertita in welfare.

Al fine di incentivare la conversione del Premio di Risultato in Welfare l'Azienda - a fronte di tale scelta - erogherà un maggior contributo al lavoratore, proporzionato alla percentuale di Premio convertita, nelle seguenti misure:

- a) Conversione uguale o superiore al 50% ed inferiore al 75% del Premio spettante → contributo maggiorativo pari al 5% della quota convertita;
- b) Conversione uguale o superiore al 75% ed inferiore al 100% del Premio spettante → contributo maggiorativo pari al 10% della quota convertita;
- c) Conversione del 100% del Premio spettante → contributo maggiorativo pari al 15% della quota convertita;

nel caso di conversione in welfare di una quota inferiore al 100% del Premio di Risultato, la parte residuale sarà liquidata secondo le modalità ordinarie.

#### DISPOSIZIONI FINALI:

Le parti definiscono tale importo premiale complessivo in senso onnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

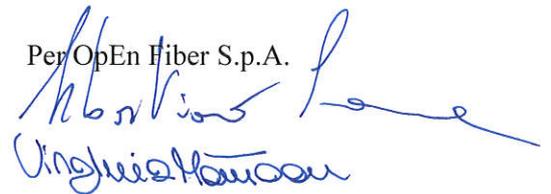
Il Premio di Risultato, al verificarsi delle condizioni e dei requisiti normativi sarà assoggettato al trattamento fiscale agevolato, in quanto conforme al Decreto Interministeriale 25/03/2016 e ss.mm.ii. Pertanto il presente Accordo verrà depositato a cura dell'Azienda ai sensi delle disposizioni tempo per tempo vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per UNINDUSTRIA



Per OpEn Fiber S.p.A.



Per SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL Nazionali e Territoriali

