

## VERBALE di ACCORDO

Addì 9 luglio 2013, in Roma presso la Sede di Unindustria – Confindustria Roma

*tra*

il Gruppo Comdata in nome e per conto delle Società Comdata S.p.A. e Comdata Eos Srl , assistito da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

*e*

la SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU e alle RSU di Comdata Eos Srl.

Premesso che

Le parti, alla luce di quanto ribadito nell'art. 44 del vigente CCNL TLC, hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali in grado di concretizzare lo spirito dell'attuale prassi negoziale.

In tale ottica, hanno attentamente valutato alcuni elementi rilevanti per la competitività ed i risultati legati all'andamento aziendale, individuando obiettivi di redditività e produttività in grado di coinvolgere tutto il personale dipendente in maniera diretta e positiva.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

### A. DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Nell'identificazione degli obiettivi significativi le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazioni di fattori chiari e definiti;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione;
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- semplicità nel controllo dell'andamento e dei risultati;
- notorietà dei valori minimo e massimo del Premio di Risultato conseguibile (da "0" a "X");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

## **B. OBIETTIVI INDIVIDUATI ED ARTICOLAZIONE DEL PREMIO di RISULTATO**

Gli obiettivi di riferimento del premio sono la Redditività e la Produttività, ai quali viene assegnata una percentuale del Premio di Risultato, nel seguente modo:

1. REDDITIVITA': 60%
2. PRODUTTIVITA': 40%

Per ogni singolo obiettivo di riferimento (Redditività e Produttività) viene definita:

- Una soglia di accesso alla maturazione della relativa quota di Premio di Risultato, inerente il singolo obiettivo, a cui corrisponderà l'erogazione del 40% della stessa quota.
- Una soglia intermedia a cui corrisponderà l'erogazione del 60% della quota di Premio di Risultato inerente il singolo obiettivo.
- L'obiettivo pieno a cui corrisponderà l'erogazione del 100% della quota di Premio di Risultato inerente il singolo obiettivo.

Per la misurazione dell'andamento di redditività si farà riferimento all'EBITDA previsionale del Gruppo Comdata, posto come obiettivo annuale dall'Azienda.

Il raggiungimento della soglia di accesso alla maturazione della parte di Premio relativa all'EBITDA costituisce soglia di accesso al riconoscimento del Premio stesso.

Entro il primo mese del nuovo anno fiscale l'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali i target di redditività e produttività per l'anno fiscale corrente.



## **C. VALORE DEL PREMIO, CORRESPONSIONE E DURATA**

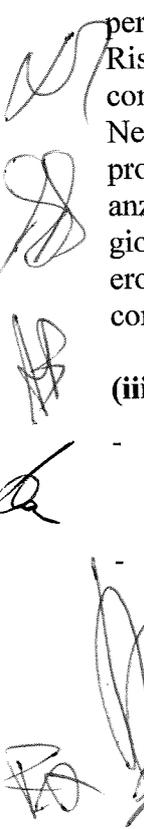
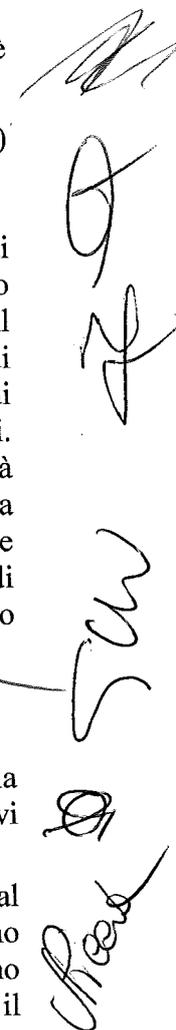
(i) L'importo lordo annuo complessivo, conseguibile al raggiungimento del 100% degli obiettivi è pari a € 800,00.

L'importo di cui sopra potrà essere conseguito in base a quanto previsto al precedente paragrafo B) nonché a quanto contenuto nel presente paragrafo.

(ii) Il Premio di Risultato, così come definito, sarà erogato a tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato in forza alla data di erogazione dello stesso, ad eccezione del personale coinvolto da specifici piani di incentivazione (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 consecutivi. 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.

(iii) Il Premio di Risultato viene calcolato su base annua.

- Il Premio verrà erogato con le competenze di ogni mese di ottobre degli anni di validità della presente intesa. La quota del premio verrà erogata in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati e fermo restando il rispetto dei criteri definiti nel presente Accordo.
- Il Premio così come teoricamente determinato ai punti precedenti sarà erogato in proporzione al contributo espresso. E' infatti obiettivo comune delle parti ridurre il fenomeno dell'assenteismo confermando, peraltro, la volontà di non penalizzare le malattie gravi e continuative. Saranno escluse, comunque, dal calcolo: l'assenza per infortunio sul lavoro, il ricovero ospedaliero, il



day hospital, l'astensione per maternità obbligatoria, i permessi retribuiti *ex Lege* 104/92, i permessi sindacali, i permessi per lutto, i permessi per la donazione di sangue e una malattia continuativa di durata superiore a 15 giorni lavorativi, giustificata al massimo da due certificati medici, per un solo evento nel corso dell'anno fiscale di riferimento. L'Azienda, inoltre, valuterà con particolare attenzione i casi di gravi patologie con terapie "salva vita".

- Il Premio di Risultato:

- i. Verrà erogato per intero ai dipendenti che non superino un tasso di assenza dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) del 4% su base annua.
- ii. Verrà erogato nella misura del 60% ai dipendenti con un tasso di assenza dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) superiore al 4% e inferiore al 5% su base annua.
- iii. Verrà erogato nella misura del 50% ai dipendenti con un tasso di assenza dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra indicate) pari o superiore al 5% e inferiore al 6% su base annua.
- iv. Non verrà erogato ai dipendenti che abbiano un tasso di assenza dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) pari o superiore al 6% su base annua.

La quota di Premio di Risultato non erogata verrà ridistribuita ai dipendenti che non superino un tasso di assenza dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) del 3% su base annua secondo la seguente scala:

- i. + 60% del valore del Premio di Risultato dell'anno di riferimento ai dipendenti con un tasso di assenza dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) inferiore o pari al 2% su base annua;
- ii. + 30% del valore del Premio di Risultato dell'anno di riferimento ai dipendenti con un tasso di assenza dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) superiore al 2% e fino al 3% compreso su base annua.

Le parti convengono inoltre di incontrarsi, a livello Nazionale, con cadenza semestrale, al fine di monitorare l'andamento complessivo del nuovo parametro introdotto dal presente Accordo e di introdurre eventuali correttivi qualora fossero riscontrati andamenti anomali.

Gli altri titoli di assenza, diversi da quelli sopra descritti, incideranno *pro quota* sull'entità del Premio di Risultato complessivo.

Le parti, inoltre, riconfermano l'operatività della Commissione sul Premio di Risultato.

(iv) Le parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato in senso onnicomprensivo, cioè in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal II comma dell'art. 2120 c.c., le Parti convengono che le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

(v) 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 termini produttività/ redditività/ qualità/ efficienza/ innovazione. Pertanto, sulle somme così erogate sarà applicabile il regime

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

fiscale agevolato (Legge 228/2012, art. comma 481) nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa.

Le parti concordano che il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda presso la D.T.L. competente.

L'Azienda, ai sensi e per gli effetti della normativa afferente la decontribuzione degli accordi aziendali, inoltrerà apposita istanza presso gli Enti previdenziali competenti.

Le disposizioni del presente accordo sono correlate e inscindibili tra loro e costituiscono un corpo unico con gli Accordi sottoscritti in pari data.

Per le materie non normate e non novellate dal presente accordo, le parti confermano la validità degli accordi del 2011 in materia di Premio di Risultato, fatti salvi successivi accordi che dovessero intervenire tra le parti stesse.

Le parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 28 Giugno 2011.

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle segreterie nazionali e territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, nonché dal Coordinamento Nazionale delle RSU di Comdata S.p.A., rappresentativo delle RSU costituite nelle unità produttive della Società Comdata S.p.A. e sulla base del mandato ricevuto dalle assemblee dei lavoratori, nonché dalle RSU costituite nelle unità produttive della Società Comdata Eos Srl e sulla base del mandato ricevuto dalle assemblee dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la UNINDUSTRIA - Confindustria Roma



p. la Gruppo Comdata, in nome e per conto delle Società Comdata S.p.A. e Comdata Eos Srl

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. il Coordinamento Nazionale delle RSU di Comdata S.p.A.

p. le RSU di Comdata Eos Srl

