

VERBALE DI ACCORDO

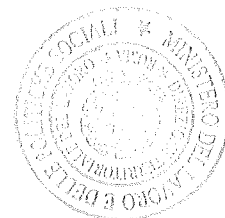
Addì 17 dicembre 2013, in Roma, presso la sede di Unindustria – Confindustria Roma

tra

la Società Telecom Italia Media S.p.A.. (di seguito Azienda), assistita da Unindustria – Confindustria Roma

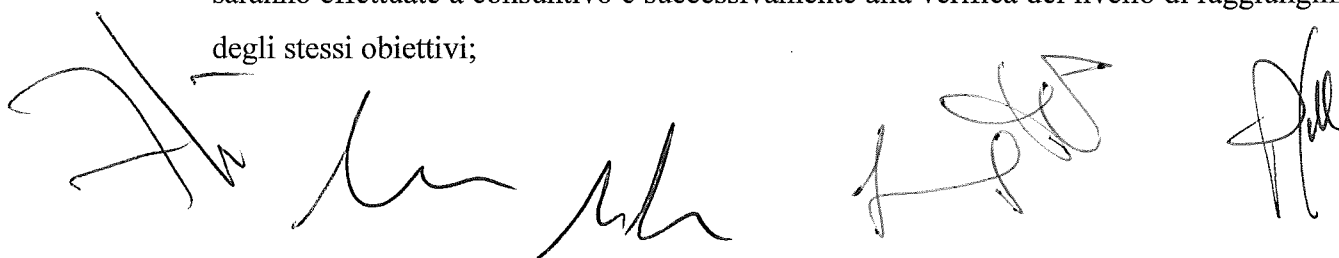
e

la SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL nazionali e territoriali.

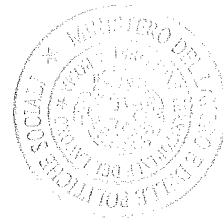


PREMESSO CHE

1. le Parti intendono definire il Premio di Risultato in conformità a quanto previsto per la contrattazione di secondo livello dall'Accordo Interconfederale relativo, in merito alla necessaria correlazione dei contenuti variabili e non consolidabili della retribuzione ai risultati raggiunti, da valutarsi sulla base di parametri di competitività, redditività, qualità del servizio e produttività, nonché all'andamento economico dell'Impresa e, in applicazione di quanto disciplinato dall'art. 5, punto 2), del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Imprese Radio Televisive Private che rinvia alla sede aziendale la definizione delle caratteristiche di variabilità e non determinabilità del Premio di Risultato;
2. l'accordo dell'8 novembre 2010 relativo al Premi di Risultato per il personale di Telecom Italia Media S.p.A. è scaduto alla data del 31 dicembre 2012;
3. il presente accordo è altresì finalizzato al progressivo miglioramento delle condizioni di competitività e redditività dell'Azienda, anche attraverso il coinvolgimento dei lavoratori sugli obiettivi aziendali;
4. viene confermata dalle Parti la fondamentale caratteristica della totale variabilità del Premio di Risultato, di cui al presente accordo, in relazione al raggiungimento degli obiettivi stabiliti. La determinazione dell'entità del Premio e della relativa erogazione economica, saranno effettuate a consuntivo e successivamente alla verifica del livello di raggiungimento degli stessi obiettivi;



tutto ciò premesso le Parti convengono



A) Il Premio di Risultato

È prevista l'istituzione nei confronti del personale con contratto a tempo indeterminato e a termine che abbia prestato servizio nell'anno per un periodo complessivo superiore a sei mesi, di un Premio di Risultato (di seguito anche Premio) la cui erogazione avverrà a fronte del raggiungimento degli obiettivi relativi agli indicatori individuati ai successivi punti B1) e B2), fissati per l'anno 2013; il pagamento del Premio sarà effettuato nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento. L'attribuzione del Premio non riguarderà le figure destinatarie di specifici piani d'incentivazione individuale e quanti già percepiscano, quale componente strutturale della retribuzione, emolumenti riconducibili, anche in senso lato, alla generica produttività dell'Azienda ma senza alcuna diretta correlazione a incrementi di produttività, qualità e redditività della stessa (solo a titolo indicativo e non esaustivo: "Premio di Produzione", "Premio di Produttività" corrisposti in misura fissa)

Il Premio di Risultato avrà una vigenza annuale, per il solo 2013 (anno di competenza, con erogazione a giugno 2014).

Il Premio di Risultato è esteso anche al personale in missione presso l'Azienda in virtù di un contratto di somministrazione di lavoro con una Società di somministrazione, che abbia prestato servizio, nell'anno, per un periodo complessivo superiore a sei mesi.

Anche per questi ultimi lavoratori il pagamento delle eventuali quote di Premio avverrà nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

B) Struttura del Premio

Il Premio di Risultato è articolato in due quote distinte:

B1) quota correlata all'indicatore reddituale (EBITDA) - rilevato annualmente, con un peso del 70%;

B2) quota correlata all'indicatore reddituale (Costi Esterni) - rilevato annualmente, con un peso del 30%. I Costi Esterni rappresentano la totalità dei costi sostenuti dall'Azienda ad eccezione dei "costi del personale" e degli "altri costi operativi" (a titolo indicativo e non esaustivo: accantonamenti a fondi rischi; canone di concessione; imposte, bolli e tributi), come qualificati dal Piano dei Conti del Gruppo Telecom Italia.

C) Indicatore Reddituale e indicatore di Qualità

Per la determinazione della quota di Premio di Risultato legata agli indicatori di cui ai punti B1) e B2), si farà riferimento al rapporto percentuale calcolato con arrotondamento matematico all'unità.

Il raggiungimento di almeno il 95% dell'obiettivo relativo all'indicatore reddituale EBITDA costituirà la Condizione di erogazione della quota di Premio legata al medesimo indicatore e la soglia di accesso per la quota di Premio legata al secondo indicatore reddituale.



D) Valore del Premio

Il valore del Premio, in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi indicati ai punti B1) e B2), è riportato nell'allegata Tabella A) e si riferisce al 5° livello contrattuale (CCNL per i dipendenti di Imprese Radio Televisive Private).

Per la determinazione del Premio degli altri livelli contrattuali si applicano i parametri previsti all'art. 46 – Settore Televisivo del vigente CCNL per i dipendenti di Imprese Radio Televisive Private.

E) Criteri di calcolo ed erogazione

Fatto salvo il raggiungimento della Condizione di erogazione, prevista al paragrafo C), il riconoscimento del Premio sarà così regolamentato:

E.1) Personale a tempo indeterminato

Il riconoscimento del Premio riguarderà tutto il personale (ad eccezione delle categorie escluse, indicate al paragrafo A), già in servizio sia alla data del 31 dicembre 2013 ed ancora in servizio alla data del 1° giugno dell'anno di erogazione del Premio. Nei confronti del personale assunto nel corso dell'anno di competenza e fermo restando un periodo minimo di permanenza in servizio nell'anno non inferiore a sei mesi, il valore del Premio sarà proporzionato in quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio. Il requisito di un periodo minimo di permanenza in servizio nell'anno non sarà richiesto al personale proveniente con cessione contrattuale dalle Società appartenenti al Gruppo che detiene la quota azionaria di controllo dell'Azienda. Il 31 dicembre costituirà la data di riferimento per determinare il livello inquadramentale dei lavoratori e l'appartenenza alle categorie escluse, indicate al paragrafo A). La quota giornaliera 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.

E.2) Personale a tempo determinato e/o in missione con contratto di somministrazione

Al sopra citato personale, il Premio di Risultato sarà riconosciuto pro quota, in proporzione ai mesi interi lavorati nell'anno di competenza, esclusivamente ove tale personale abbia prestato i periodi minimi di servizio o missione, anche non continuativi, previsti al punto A). Nel computo dei periodi minimi sopra indicati saranno inclusi tutti i periodi di lavoro prestati presso l'Azienda con contratto a termine o in missione con contratto di somministrazione. Per il calcolo dei citati periodi minimi di servizio o missione nell'anno e per l'erogazione pro quota del Premio di Risultato si procederà alla

sommatoria di tutti i giorni di calendario relativi agli intercorsi rapporti di lavoro, assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni. Per la determinazione del Premio si farà riferimento ai singoli livelli inquadramentali in essere nel corso dei periodi di lavoro prestati con contratto a termine o in missione con contratto di somministrazione.

Con riferimento ai precedenti punti E1) e E2), nei confronti di tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si procederà alla commisurazione del valore del Premio proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo anche conto di eventuali variazioni dei regimi di orario osservati nel corso dell'anno assunto a riferimento per l'erogazione del Premio.

Il valore del Premio sarà ridotto di un numero di quote giornaliere (1/360) pari al numero di giorni di calendario di assenza nell'anno di competenza, fatta salva la franchigia complessiva di 60 giorni per le assenze di malattia.

In caso di assenza per malattia, detta franchigia opererà unicamente a fronte di periodi continuativi di sospensione dal servizio pari o superiori a 20 giorni di calendario e fronte di massimo due eventi di durata non superiore a 5 giorni lavorativi. L'Azienda conferma che valuterà con particolare attenzione la situazione dei lavoratori affetti da gravi patologie.

Sono equiparati ai giorni di servizio le assenze per ferie, i permessi retribuiti, le visite mediche specialistiche prenatali, i giorni di permesso previsti dalla Legge 104/92, il congedo di maternità e l'infortunio.

Le Parti si danno atto che il P.d.R., 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 e all'ammontare del P.d.R.

Le parti, inoltre, dichiarano che, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente Accordo sono conformi al comma 481 dell'Art. 1, legge n. 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 e innovazione. Pertanto, sulle somme che saranno erogate sarà applicabile il regime fiscale agevolato nei limiti e alle condizioni previste dall' articolo di legge sopra indicato.

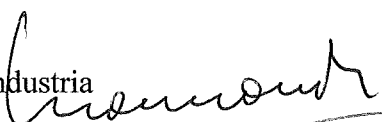
Le Parti, inoltre, definiscono l'importo del Premio di Risultato in senso omnicomprendivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti.

Pertanto le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto di Lavoro (TFR).

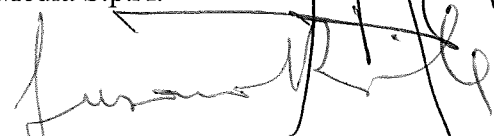
F) Comunicazione degli obiettivi e verifiche

Per gli obiettivi dell'anno 2013 si conferma quanto già comunicato nel corso dell' incontro tenutisi nello scorso mese di maggio.

Letto confermato e sottoscritto

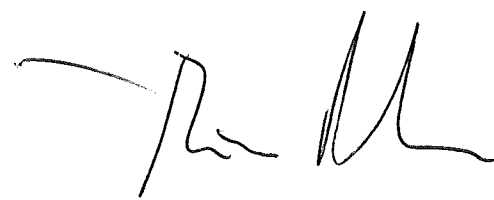
p. Unindustria 

p. la Telecom Italia Media S.p.A. 

p. la SLC CGIL 

p. la FISTEL CISL 

p. la UILCOM UIL 



ALLEGATO A) TIMEDIA

SCHEMA DI SVILUPPO DEL PREMIO DI RISULTATO

ANNO 2013

X % EBIT /EBITDA	< 95	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	>105
Quota redditività_1 70%	-	490	490	490	560	630	700	728	756	784	812	840	840
Y % COSTI ESTERNI	< 95	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	>105
Quota redditività_2 30%	-	210	210	210	240	270	300	312	324	336	348	360	360
TOTALE PREMIO		700	700	700	800	900	1000	1040	1080	1120	1160	1200	1200

La presente tabella è parametrata al livello 5° del vigente CCNL delle Radiotelevisioni Private





