

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 1 agosto 2017

tra

Persidera S.p.A.

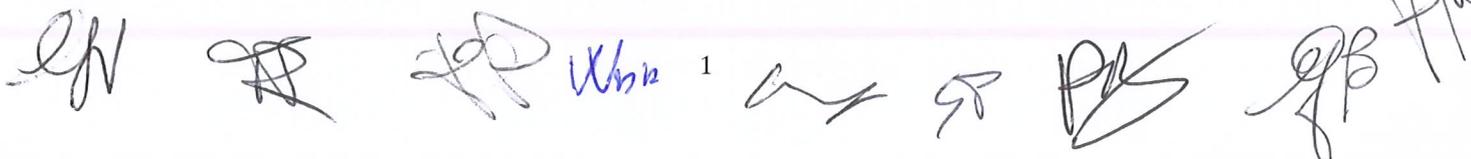
e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, unitamente alle RSU di Persidera

premesso che

- 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;
- l'accordo del 17 dicembre 2013 relativo al Premio di Risultato è scaduto alla data del 31 dicembre 2015;
- 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;
- 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;
- Il 13 giugno 2017 è stato siglato l'Accordo che ha definito l'ambito di applicazione, la struttura, le misure relative agli indicatori assunti a riferimento, le modalità e i tempi del Premio di Risultato valido per le Aziende del Gruppo TIM per il triennio 2017-2019.

Tutto ciò premesso, e la premessa costituisce parte integrante dell'accordo, le Parti convengono che sia istituito un Premio di Risultato che, alle condizioni in appresso specificate, comporti, in coerenza sia con



gli indirizzi e gli obiettivi di cui al Piano Industriale, sia con le leggi e i contratti che regolano la materia del salario variabile, un'erogazione economica correlata ad incrementi di redditività, produttività, qualità ed efficienza misurabili e verificabili con riguardo ad obiettivi specifici che annualmente saranno definiti in relazione al citato Piano.

Il presente accordo pertanto definisce l'ambito di applicazione, la struttura, le misure relative agli indicatori assunti a riferimento, le modalità e i tempi del Premio di Risultato 2017/2019, ivi ricomprendendo la composizione e la funzione dell'Organismo di Consultazione preposto.

1. STRUTTURA DEL PREMIO

Il Premio di Risultato, strettamente correlato e commisurato all'andamento degli indicatori individuati rispetto al periodo di riferimento, è così composto:

Premio base: indicatore EBITDA Gruppo TIM

- Parte del Premio, con **peso del 40% rispetto al totale** come risultante annualmente dal Bilancio di gestione dell'esercizio di riferimento.

Il raggiungimento del 100% dell'obiettivo previsto per l'indicatore EBITDA di Gruppo TIM costituirà la condizione di accesso per l'erogazione dell'intero Premio di Risultato.

Il rapporto percentuale del valore di EBITDA di Gruppo TIM consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, sarà utilizzato per la valorizzazione della relativa quota di Premio secondo il seguente schema:

	Minore Target	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% EBITDA di Gruppo TIM	<100%	100%	≥105%
Quota di Premio	0	100%	140%

Pertanto:

EBITDA di Gruppo TIM inferiore al Target (100%): non sarà corrisposto l'intero Premio;

Handwritten signatures and initials: ON, RR, Khan², [unclear], SS, [unclear], [unclear], [unclear]

EBITDA di Gruppo TIM pari al Target (100%): corresponsione del 100% della quota di Premio;

EBITDA di Gruppo TIM maggiore del Target e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

EBITDA di Gruppo TIM maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Premio di Produzione: indicatore Service Revenues Gruppo TIM

- Parte del premio, con **peso del 20% rispetto al totale** come risultante annualmente dal Bilancio di Gestione dell'esercizio di riferimento.

Il rapporto percentuale di Service Revenues di Gruppo TIM consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, verrà utilizzato per la valorizzazione della quota relativa di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% SERVICE REVENUES	<95 %	≥95% e ≤99,99%	100%	≥102%
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

Service Revenues di Gruppo TIM inferiore alla Condizione di Erogazione (95% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

Service Revenues di Gruppo TIM uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (95% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

Service Revenues di Gruppo TIM uguale o maggiore del Target (100%) e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (102% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

Service Revenues di Gruppo TIM maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (102% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Handwritten signatures and initials: ON, TR, WVK 3, [unclear], PRG, [unclear], [unclear], [unclear]

Premio di miglioramento: indicatore Customer Satisfaction Index di TIM

- Parte del Premio, con **peso complessivo del 10% rispetto al totale** come risultante dal Bilancio di gestione dell'esercizio di riferimento, ovvero dalla consuntivazione, certificata dalla struttura Audit, a cura della funzione preposta (Qualità) di TIM. L'obiettivo comprende tre distinti sub-obiettivi (Consumer peso 60%, Small Enterprise peso 20% e Vertical, Large & Medium Enterprise con peso 20%) il raggiungimento di ognuno dei quali attiverà il riconoscimento della rispettiva quota.

Il rapporto percentuale del valore di ciascun sub-obiettivo dell'indicatore Customer Satisfaction, consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, verrà utilizzato per la valorizzazione della quota di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% CSI TIM	$<X\%$	$\geq X\%$ e $<Y\%$	$Y\%$	$\geq Y\%$
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

Customer Satisfaction TIM inferiore alla Condizione di Erogazione (X% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

Customer Satisfaction TIM uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (X% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

Customer Satisfaction TIM uguale o maggiore del Target e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (Y% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

Customer Satisfaction TIM maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (Y% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a blue signature in the center, and several other signatures on the right.

Premio di funzione

- Parte del Premio, con **peso complessivo del 30% rispetto al totale**, che viene collegata ad un obiettivo di funzione aziendale.
- Il rapporto percentuale del valore dell'obiettivo di Funzione consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, verrà utilizzato per la valorizzazione della quota di Premio secondo il seguente schema, valido per ciascuno degli obiettivi individuati:

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% Obiettivo di funzione	<X %	$\geq X\%$ e $< Y\%$	Y%	$\geq Y\%$
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

Obiettivo di Funzione inferiore alla Condizione di Erogazione (X% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

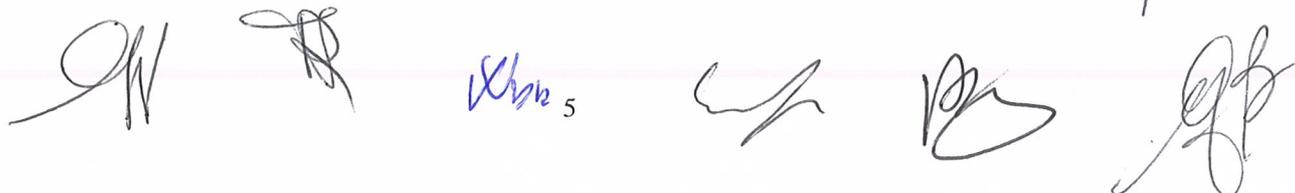
obiettivo di Funzione uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (X% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

obiettivo di Funzione uguale o maggiore del Target e minore o uguale del Tetto Massimo di Erogazione (Y% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

obiettivo di Funzione maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (Y% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

2. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Con le competenze del mese di maggio di ciascun anno, sarà erogato, in quanto spettante, il Premio di Risultato relativo all'anno precedente, determinato a livello individuale secondo le regole definite nel presente Accordo e sulla base dei valori economici indicati nella tabella riportata in allegato 1.



L'erogazione riguarderà tutto il personale, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e a tempo determinato, che abbiano prestato almeno sei mesi di servizio nell'anno di competenza del Premio e che non siano destinatari di specifici piani di incentivazione individuali.

Il 31 dicembre di ciascun anno costituirà la data di riferimento per determinare l'inquadramento. Con esclusivo riferimento ai casi di entrata/uscita dai piani di incentivazione individuali nel corso dell'anno di riferimento, il valore del Premio sarà riproporzionato in base al numero dei giorni non sottoposti ad incentivo.

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

Il Premio sarà erogato individualmente per quote giornaliere, assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni; pertanto il valore della quota si ricava dividendo per 360 l'importo del Premio.

A livello individuale, il valore del Premio sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nell'anno di riferimento ad esclusione:

- di ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni di permesso mensile ex Legge 104/1992, congedo di maternità, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuno e radio-terapici, infortunio;
- delle assenze per malattia intervenute nell'anno e protrattasi senza soluzione di continuità per un periodo minimo di 60 giorni e fino ad un massimo di 150 giorni;
- di due episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni;
- di un unico ricovero ospedaliero di durata inferiore a 60 giorni.

In caso di assenza per malattia di una sola giornata che si collochi immediatamente prima o dopo la giornata del Libero Lavorativo o del Riposo il Premio sarà ridotto di 2 quote giornaliere.

Il Premio non verrà erogato in caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Nei confronti del personale assunto nel corso dell'anno di riferimento, il valore dell'importo del Premio sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di servizio.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom of the page. The signatures are scattered across the width of the page, with some appearing to be initials like 'AN', 'Wim', and 'GP'.

In caso di passaggio da un'azienda del Gruppo ad un'altra, intervenuto nel corso dell'anno di riferimento, il Premio sarà erogato in base a quanto previsto dall'azienda di appartenenza al 31 dicembre dello stesso anno.

Al personale che cessa dal servizio, il Premio sarà corrisposto pro-quota in proporzione ai giorni di lavoro prestati nel corso dell'anno di riferimento, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di servizio.

Ai fini della determinazione dell'importo del Premio di Risultato, si chiarisce che il medesimo sarà dato dalla sommatoria degli importi riferiti a ciascuno degli indicatori in precedenza richiamati, considerati disgiuntamente.

Tutte le erogazioni di cui al presente accordo non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

3. AGEVOLAZIONI FISCALI

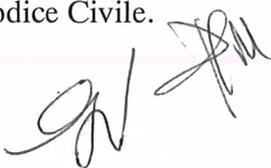
In base a quanto previsto dalla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modifiche ed integrazioni l'importo del Premio di Risultato individuale sarà assoggettato all'imposizione fiscale agevolata del 10% nei limiti di reddito e di importo definiti dalla citata legge.

4. ORGANISMO DI CONSULTAZIONE

E' istituito un Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato nell'ambito del quale verranno tempestivamente comunicati:

- gli obiettivi di funzione e la relativa misura percentuale;
- i target degli indicatori e degli obiettivi per il periodo di riferimento;
- gli intervalli di apprezzamento degli indicatori;
- l'andamento degli indicatori in corso d'anno;
- i dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori e degli obiettivi;

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli indicatori e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono da considerarsi riservate e quindi soggette al rispetto dei principi sanciti dall'articolo 2105 del Codice Civile.

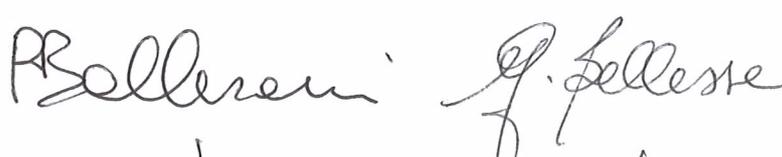


L'Organismo di Consultazione sul Premio si riunirà di norma due volte l'anno.

* * *

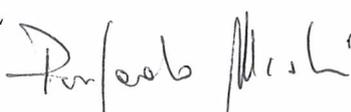
Le Parti si incontreranno, comunque, a livello nazionale, in presenza di eventi societari straordinari e non prevedibili o in caso di evoluzioni legislative in materia.

Il presente Accordo avrà vigenza triennale, a partire dal 1 gennaio 2017 fino al 31 dicembre 2019.

p. Persidera S.p.A.  Gabriele Fellesse

p. SLC CGIL  Gabriele Fellesse

p. FISTEL CISL  Gabriele Fellesse

p. UILCOM UIL  Roberto Mishi

p. RSU Persidera  Roberta Tartoli

Scala Parametrica	Livello	Importo Target	OBIETTIVI AZIENDALI (70%)			OBIETTIVI FUNZIONALI (30%)	
			TIM Group EBITDA	TIM Group Service Revenues	Customer Satisfaction Index		Differenziati
			Gate		Consumer (60%) Small Enterprise (20%) Vertical, Large & Medium Enterprise (20%)		
			40%	20%	10%	30%	
153,12	LIV.9	€ 1.172,87	€ 469,15	€ 234,57	€ 117,29	€ 351,86	
145,83	LIV.8	€ 1.117,02	€ 446,81	€ 223,40	€ 111,70	€ 335,11	
139,58	LIV.7	€ 1.069,15	€ 427,66	€ 213,83	€ 106,92	€ 320,75	
136,11	LIV.6	€ 1.042,55	€ 417,02	€ 208,51	€ 104,26	€ 312,77	
130,56	LIV.5	€ 1.000,00	€ 400,00	€ 200,00	€ 100,00	€ 300,00	
120,14	LIV.4	€ 920,21	€ 368,08	€ 184,04	€ 92,02	€ 276,06	
111,11	LIV.3	€ 851,06	€ 340,42	€ 170,21	€ 85,11	€ 255,32	
105,56	LIV.2	€ 808,51	€ 323,40	€ 161,70	€ 80,85	€ 242,55	
100,00	LIV.1	€ 765,96	€ 306,38	€ 153,19	€ 76,60	€ 229,79	