



VERBALE DI ACCORDO

Addì, 9 maggio 2013, presso la sede di UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

tra

HR SERVICES S.r.l., con l'assistenza di UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU

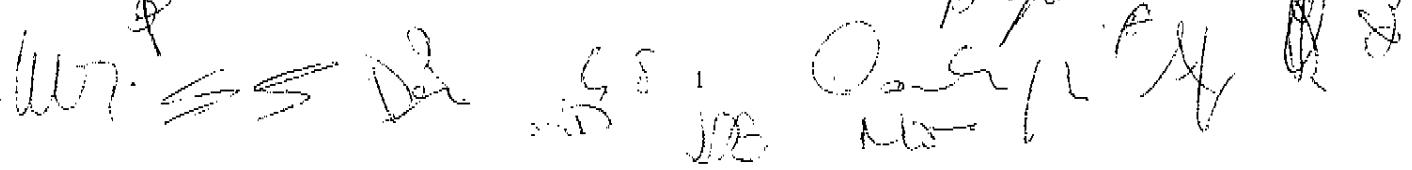
premesso che

- il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione 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;
- l'accordo del 24 novembre 2011, relativo al Premio di Risultato per il personale di HR Services S.r.l., è scaduto il 31 dicembre 2011;
- l'accordo del 9 maggio 2013 ha definito l'erogazione di un importo premiale complessivo riferito all'anno 2012;

si conviene

di istituire nei confronti del personale di HR Services S.r.l. un Premio di Risultato che preveda la correlazione dei contenuti variabili e non consolidabili della retribuzione ai risultati raggiunti, da valutarsi sulla base di parametri di redditività, andamento dei ricavi e qualità del servizio.

Tale Premio avrà vigenza triennale a partire dal 1° gennaio 2013 fino al 31 dicembre 2015 e sarà erogato secondo quanto riportato nel paragrafo "Criteri di Erogazione".



STRUTTURA DEL PREMIO

L'importo economico del Premio di Risultato di HR Services S.r.l. è articolato in tre quote distinte:

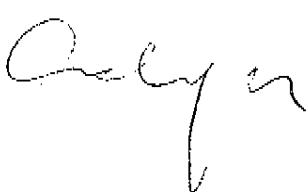
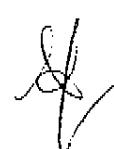
- Quota correlata all'EBITDA, rilevato annualmente dal "Bilancio di gestione dell'Esercizio" di Telecom Italia S.p.A. al 31 dicembre dell'anno di riferimento - **peso 40%**
- Quota correlata ai Ricavi di Telecom Italia S.p.A., rilevati annualmente dal "Bilancio di gestione dell'Esercizio" di Telecom Italia S.p.A. al 31 dicembre dell'anno di riferimento - **peso 40%**
- Quota correlata ad un Indicatore Specifico di qualità/produttività, rilevato annualmente - **peso 20%**

Il raggiungimento della Condizione di erogazione dell'indicatore EBITDA costituirà anche la soglia di accesso per la quota di Premio legata ai Ricavi e all'Indicatore Specifico.

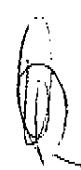
Gli indicatori e il relativo meccanismo di erogazione saranno comunicati nell'Osservatorio sul Premio di Risultato, secondo le modalità previste nel paragrafo "Sistema di verifiche".

Gom











2

2013

INDICATORE EBITDA

Per la determinazione della quota di Premio di Risultato legata all'andamento dell'EBITDA di Telecom Italia S.p.A. (40% del Premio) si farà riferimento all'indicatore di seguito descritto.

Il rapporto percentuale del valore di EBITDA di Telecom Italia S.p.A. consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Sistema di verifiche", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, servirà alla valorizzazione della quota di Premio secondo la seguente tabella e gli importi indicati nell'allegato 2.

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione	Maggiore del Tetto Massimo di Erogazione
% EBITDA	<90%	90%	100%	105%	>105%
Quota di Premio annuale legata alla redditività	0	80%	100%	160%	160%

Per risultati di EBITDA inferiori alla Condizione di erogazione (90% del Target) non sarà corrisposta la quota di Premio;

per risultati di EBITDA uguali o maggiori della Condizione di erogazione (90%) e minori o uguali al 100% del target si adotterà il criterio di interpolazione lineare;

per risultati di EBITDA maggiori del 100% del target e minori o uguali al 105% del target si adotterà il criterio di interpolazione lineare;

per risultati di EBITDA maggiori del Tetto massimo di erogazione (105% del Target) non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

INDICATORE RICAVI

Per la determinazione della quota di Premio di Risultato legata all'andamento dei Ricavi di Telecom Italia S.p.A. (40% del Premio) si farà riferimento all'indicatore di seguito descritto.

Il rapporto percentuale del valore dei Ricavi di Telecom Italia S.p.A. consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Sistema di verifiche", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, servirà alla valorizzazione della quota di Premio secondo la seguente tabella e gli importi indicati nell'allegato 2.

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione	Maggiore del Tetto Massimo di Erogazione
% RICAVI	<X %	X%	100%	Y%	>Y%
Quota di Premio annuale legata ai Ricavi	0	80%	100%	160%	160%

Per risultati dei Ricavi inferiori alla Condizione di erogazione (X% del Target) non sarà corrisposta la quota di Premio;
 per risultati di Ricavi uguali o maggiori della Condizione di erogazione (X%) e minori o uguali al 100% del target si adotterà il criterio di interpolazione lineare;
 per risultati di Ricavi maggiori del 100% del target e minori o uguali all'Y% del target si adotterà il criterio di interpolazione lineare;
 per risultati di Ricavi maggiori del Tetto massimo di erogazione non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

INDICATORE SPECIFICO

Per la determinazione della quota di Premio di Risultato legata all'andamento dell'Indicatore Specifico (20% del Premio) si farà riferimento all'indicatore di seguito descritto.

L'Indicatore Specifico è composto da un parametro relativo a **Tempo medio evasione pratiche Assilt** definito come numero giorni tra data ricezione pratica via web e trasmissione ad Assilt prospetti di liquidazione - peso 10%; un parametro relativo alla **Soddisfazione globale della formazione** definito sulla base della media della valutazione dei partecipanti ai corsi di formazione - peso 10%.

Il rapporto percentuale del Indicatore Specifico consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Sistema di verifiche", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, servirà alla valorizzazione della quota di Premio secondo la seguente tabella e gli importi indicati nell'allegato 2.

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione	Maggiore del Tetto Massimo di Erogazione
% obiettivo	<X %	X%	100%	Y%	>Y%
Quota di Premio annuale legata all'Indicatore Specifico	0	80%	100%	160%	160%

I due parametri da cui è costituito l'Indicatore Specifico sono tra loro indipendenti sia in termini di condizione di erogazione che di tetto massimo .

L'importo del premio legato all'Indicatore Specifico (peso 20%) è la somma delle due quote conseguite su ciascun parametro calcolate secondo la metodologia sopra indicata ed utilizzando la metà degli importi previsti alla voce "quota indicatore specifico" nell'allegato 2.

Per risultati dell'Indicatore Specifico inferiori alla Condizione di erogazione (X%) non sarà corrisposta la quota di Premio;

per risultati dell'Indicatore Specifico uguali o maggiori della Condizione di erogazione (X%) e minori o uguali al 100% del target si adotterà il criterio di interpolazione lineare;

per risultati dell'Indicatore Specifico maggiori del 100% del target e minori o uguali all'Y% del target si adotterà il criterio di interpolazione lineare;

per risultati dell'Indicatore Specifico maggiori del Tetto massimo di erogazione non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like "S. M. G.", "S. P. C.", "M. R. P.", and "S. B."]

CRITERI DI EROGAZIONE

Con le competenze del mese di giugno di ciascun anno sarà erogato il Premio annuale spettante a livello individuale, relativo all'anno precedente, determinato secondo le regole definite nel presente accordo e sulla base dei valori economici indicati nelle tabelle riportate nell'allegato 2.

L'attribuzione del Premio riguarderà tutto il personale di HR Services S.r.l. compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, con contratto a tempo determinato e con contratto d'inserimento già in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza del Premio ed ancora in servizio alla data del 1° giugno dell'anno di erogazione del Premio; il 31 dicembre costituirà altresì la data di riferimento per determinare l'appartenenza dei singoli lavoratori al livello inquadramentale e alle figure incentivate.

L'attribuzione del premio non riguarderà le figure destinatarie di specifici piani di incentivazione individuale.

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 del Premio.

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.

Il valore del Premio sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nell'anno di riferimento -ad esclusione delle ferie, dei permessi retribuiti, delle visite mediche specialistiche prenatali, dei giorni di permesso mensile previsti dalla Legge 104/1992, del congedo di maternità e dell'infortunio- fatta salva la franchigia per assenza di malattia.

La franchigia per assenze di malattia è pari, nell'anno, ad un periodo massimo di 60 giorni.

Nel caso di assenza per malattia intervenute nell'anno di riferimento e protrattasi senza soluzione di continuità, la franchigia è pari ad un massimo di 120 giorni.

[Handwritten signatures and initials]

I periodi di assenza per malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni di calendario non daranno luogo alla corresponsione della relativa quota di Premio e, conseguentemente, non entreranno nel computo della franchigia.

Nei confronti del personale assunto nel corso dell'anno al quale si riferisce l'erogazione, il valore dell'importo del Premio sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio.

Al personale che cessa dal servizio, il Premio sarà corrisposto pro-quota in proporzione ai giorni di lavoro prestati successivamente al periodo assunto a riferimento dell'ultima erogazione del Premio (v. allegato 1).

SISTEMA DI VERIFICHE

Le Parti prevedono la costituzione dell'Osservatorio sul Premio di Risultato (OPR) - composto pariteticamente da tre componenti di parte Aziendale e tre di parte Sindacale - nell'ambito del quale verranno tempestivamente comunicati:

- figure escluse dal Premio (figure con incentivo individuale);
- gli indicatori (EBITDA, Ricavi e Indicatore Specifico);
- i target e le relative metriche del periodo di riferimento degli indicatori e i successivi dati di consuntivo;
- gli eventuali contenziosi in materia di Premio di Risultato.

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'articolo 2105 del Codice Civile.

L'Osservatorio sul Premio di Risultato si riunirà almeno con cadenza annuale.

Le Parti convengono inoltre di incontrarsi a livello nazionale al fine di monitorare l'andamento complessivo degli indici individuati dal presente Accordo, nonché in presenza di eventi societari straordinari e non prevedibili per valutarne gli impatti sulla struttura del Premio.

Gli importi erogati a titolo di Premio di Risultato sono utili ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Le Parti si danno atto che la struttura del Premio di Risultato di cui al presente Accordo e le erogazioni in esso previste sono conformi a quanto riportato nella normativa vigente ed in particolare, ai requisiti

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AP", "SOP", and various illegible signatures.]

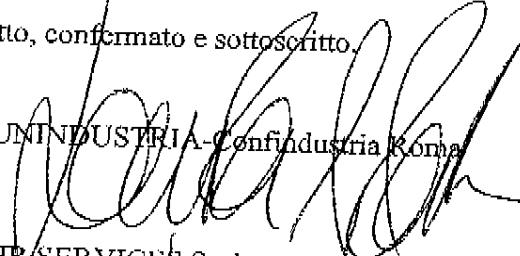
indicati nel comma 481, articolo 1 della legge 228/2012, come attuata dal DPCM 22 gennaio 2013 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 75 del 19 marzo 2013, che fa espresso riferimento alle voci retributive erogate per risultati specifici ed oggettivi raggiunti in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Le parti dichiarano che, ai fini della applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente accordo relativo all'istituzione del Premio di Risultato sono conformi a quanto previsto dal DPCM 22 gennaio 2013.

Il presente accordo costituisce un corpo unico ed inscindibile con gli accordi sottoscritti in pari data.

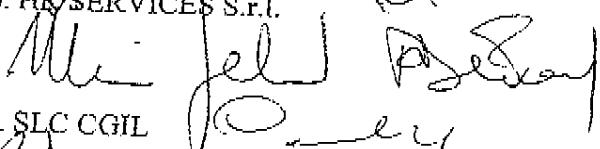
Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA - Confindustria Roma



Susanna Selva

p. HR SERVICES S.r.l.



Michele Pizzetti

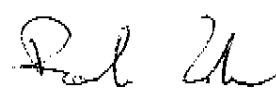
p. SLC CGIL



p. NISTEL CISL



p. UILCOM UIL



p. le R.S.U.

cf. uni

Paolo Taruppe

Antonio De Ruffolo

Luigi De Bellis

Manuela...



ALLEGATO 1

QUOTA DEL PREMIO SPETTANTE AL PERSONALE CHE CESSA DAL SERVIZIO

DATA DI CESSAZIONE	EROGAZIONE IMPORTO A CONSUNTIVO	EROGAZIONE IMPORTO FORFETTARIO
Tra la data di firma del presente accordo e il 31 maggio 2014	Assente	Quote giornaliere: tanti 360-esimi del Premio quanti sono i giorni di servizio prestati dal 1° gennaio 2013 al giorno della cessazione Premio di riferimento: la quota giornaliera del premio farà riferimento all'erogazione relativa all'anno 2012 (Accordo del 9 maggio 2013)
Tra il 1° giugno 2014 e il 30 giugno 2014	360/360 del Premio riferito all'anno 2013	Quote giornaliere: tanti 360-esimi (da 151 a 180) del premio quanti sono i giorni di servizio prestati nel 2014 Premio di riferimento: Importo utilizzato per l'erogazione effettiva a consuntivo del 2013 (erogazione mese di giugno 2014)
Tra il 1° luglio 2014 e il 31 dicembre 2014	Assente	Quote giornaliere: tanti 360-esimi (da 181 a 360) del premio quanti sono i giorni di servizio prestati nel 2014 Premio di riferimento: Importo utilizzato per l'erogazione effettiva a consuntivo del 2013 (erogazione mese di giugno 2014)
Tra il 1° gennaio 2015 e il 31 maggio 2015	Assente	Quote giornaliere: 360/360 del Premio riferito all'anno 2014 + tanti 360-esimi (da 1 a 150) del premio quanti sono i giorni di servizio prestati nel 2015 Premio di riferimento: Importo utilizzato per l'erogazione effettiva a consuntivo del 2013 (erogazione mese di giugno 2014)
Tra il 1° giugno 2015 e il 30 giugno 2015	360/360 del Premio riferito all'anno 2014	Quote giornaliere: tanti 360-esimi (da 151 a 180) del premio quanti sono i giorni di servizio prestati nel 2015 Premio di riferimento: Importo utilizzato per l'erogazione effettiva a consuntivo del 2014 (erogazione mese di giugno 2015)
Tra il 1° luglio 2015 e il 31 dicembre 2015	Assente	Quote giornaliere: tanti 360-esimi (da 181 a 360) del premio quanti sono i giorni di servizio prestati nel 2015 Premio di riferimento: Importo utilizzato per l'erogazione effettiva a consuntivo del 2014 (erogazione mese di giugno 2015)
Tra il 1° gennaio 2016 e il 31 maggio 2016	Assente	Quote giornaliere: 360/360 del Premio riferito all'anno 2015 Premio di riferimento: Importo utilizzato per l'erogazione effettiva a consuntivo del 2014 (erogazione mese di giugno 2015)
Tra il 1° giugno 2016 e il 30 giugno 2016	360/360 del Premio riferito all'anno 2015	Assente

N.B.: Il numero dei giorni indicato tiene conto delle giornate di servizio prestate e non anche delle eventuali assenze che andranno calcolate secondo il paragrafo "Criteri di erogazione del Premio".

11/7/13 per [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

ALLEGATO 2

TABELLE RETRIBUTIVE ANNO 2013

Erogazione al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota EBITDA 40%	Quota Ricavi 40%	Quota Indicatore Specifico 20%	Totale Premio
7°Q	586,29	586,29	293,14	1.465,72
7°	547,53	547,53	273,76	1.368,81
6°	530,57	530,57	265,28	1.326,42
5°-5S	470,00	470,00	235,00	1.175,00
4°	433,66	433,66	216,83	1.084,15
3°	356,13	356,13	178,07	890,34
2°	254,38	254,38	127,19	635,95
1°	242,27	242,27	121,13	605,67

TABELLE RETRIBUTIVE ANNO 2014

Erogazione al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota EBITDA 40%	Quota Ricavi 40%	Quota Indicatore Specifico 20%	Totale Premio
7°Q	586,29	586,29	293,14	1.465,72
7°	547,53	547,53	273,76	1.368,81
6°	530,57	530,57	265,28	1.326,42
5°-5S	470,00	470,00	235,00	1.175,00
4°	433,66	433,66	216,83	1.084,15
3°	356,13	356,13	178,07	890,34
2°	254,38	254,38	127,19	635,95
1°	242,27	242,27	121,13	605,67

TABELLE RETRIBUTIVE ANNO 2015

Erogazione al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota EBITDA 40%	Quota Ricavi 40%	Quota Indicatore Specifico 20%	Totale Premio
7°Q	586,29	586,29	293,14	1.465,72
7°	547,53	547,53	273,76	1.368,81
6°	530,57	530,57	265,28	1.326,42
5°-5S	470,00	470,00	235,00	1.175,00
4°	433,66	433,66	216,83	1.084,15
3°	356,13	356,13	178,07	890,34
2°	254,38	254,38	127,19	635,95
1°	242,27	242,27	121,13	605,67

1001 SS del 2013 10

AD