

Accordo aziendale sul Premio di Risultato

Il giorno 25 febbraio 2021, in sede aziendale, si sono incontrati:

- Terni Reti surl, rappresentata dall'amministratore unico Dott. Carlo A. Befani, assistito dalla responsabile del personale dott.ssa Sabrina D' Aversa; d'ora in poi anche "Azienda"; e
- le OO.SS. Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, rappresentate rispettivamente dalla sig.ra Lucia Rossi, dal sig. Sergio Sabatini, dal sig. Massimiliano Ferrante; unitamente alle RSA nelle persone delle sig.re Marina Biondi, Adele Bontempi, Tiziana Forzani.

Premesso che

- la Società intende ripristinare per il triennio 2021 – 2023 il sistema di riconoscimenti retributivi al personale dipendente di natura variabile, già attuato nell'anno 2019, in conformità con quanto previsto dal ccnl commercio terziario;
- le Parti concordano nel perseguire, attraverso la contrattazione di secondo livello, l'obiettivo del rafforzamento della correlazione tra competitività aziendale ed elementi retributivi;
- l'Assemblea dei Soci di Terni Reti surl ha autorizzato l'organo amministrativo societario, con delibera del 29/1/2021, a negoziare e sottoscrivere un accordo aziendale sul Premio di Risultato (PdR) definito con meccanismo preventivo, di maturazione incerta e di importo totalmente variabile;
- le Parti hanno inteso regolare la materia mediante un accordo aziendale ("Accordo PdR");

tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono e stipulano quanto segue:

1) Premesse.

Le premesse sono parte integrante ed essenziale dell'Accordo PdR.

2) Istituzione del Premio di Risultato.

Le Parti concordano l'istituzione di un Premio di Risultato (PdR), ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 ccnl commercio terziario. Il PdR è definito su base annuale, con meccanismo preventivo, maturazione incerta e importo totalmente variabile, ed è finalizzato a determinare il massimo coinvolgimento del personale nel conseguimento degli obiettivi aziendali, e a distribuire al personale medesimo una parte dei benefici che ne potranno derivare.

3) Struttura del PdR.

Le Parti convengono di definire la struttura del PdR su un indice di redditività aziendale, significativo sia del contributo dei lavoratori al risultato, sia dell'andamento dell'Azienda, e indipendente da fattori di politica di bilancio o distanti dalla corrente operatività del personale.

Indice di PdR

L'indice concordato è l'*EBIT PRO-CAPITE (EPC)*, espresso in euro, definito come segue:

$$EPC = \frac{\text{Ebit}}{\text{ULA}}$$

Dove:

- Ebit (Earnings before interest & taxes): è espresso in euro, indica la capacità dell'Azienda di generare reddito dalla gestione operativa, e non risente della gestione finanziaria e della gestione fiscale. Trattasi del valore definito come "Differenza tra valore e costi della produzione", o Risultato operativo, nel Conto economico dell'esercizio di riferimento;
- Ula (Unità lavorative annue): è il numero dei lavoratori dipendenti ed in somministrazione medi in forza all'Azienda nell'esercizio di riferimento: ogni lavoratore viene computato per un numero di dodicesimi pari ai mesi interi, o frazioni di mesi superiori a 15 giorni, nei quali è in forza all'Azienda nell'anno di riferimento. I lavoratori a tempo parziale vengono computati, oltre



che in dodicesimi, come da rapporto tra l'orario contrattuale settimanale individuale e orario settimanale di 40 ore.

Definizione degli obiettivi annuali di EPC

L'EPC obiettivo correlato alla maturazione del PdR viene definito annualmente nelle seguenti modalità:

- Ebit obiettivo: valore di Risultato operativo di budget preventivo approvato dall'Assemblea dei Soci di Terni Reti (AdS);
- Ula di riferimento: numero dei lavoratori medi annui previsti, in fase di budget preventivo, per il conseguimento dell'Ebit obiettivo.

L'obiettivo EPC del 2021 è fissato in euro 29.194,00, risultante dal seguente rapporto:

$$\text{EPC obiettivo 2021} = \frac{\text{Ebit obiettivo 2021 approvato da AdS il 29/1/21} \quad \text{euro 872.906}}{\text{ULA di riferimento 2021} \quad \text{29,90}}$$

Gli obiettivi EPC degli anni successivi saranno definiti con il medesimo meccanismo, e comunicati dall'Azienda alle OO.SS./ RSA normalmente entro il mese di dicembre precedente l'esercizio di riferimento.

Maturazione e importo del PdR

Il PdR matura, su base annuale, in ragione del rapporto tra EPC consuntivo dell'anno e EPC obiettivo del medesimo esercizio, definito come sopra. L'EPC consuntivo viene determinato come segue:

$$\text{EPC consuntivo} = \frac{\text{Ebit di bilancio di esercizio di riferimento approvato da AdS}}{\text{ULA effettive a consuntivo nell'anno di riferimento}}$$

Il valore dell'EPC consuntivo si consolida con l'approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento da parte dell'Assemblea dei Soci.

Il PdR viene determinato nell'importo retributivo al lordo delle ritenute contributive a carico del lavoratore e delle ritenute fiscali, e al netto delle ritenute contributive a carico del datore di lavoro. L'importo del PdR annuale è pari ad euro 750,00 (settecentocinquanta/00) riferito al 2° livello ccnl commercio terziario.

In ragione del valore dell'EPC consuntivo, viene concordata la gradualità della maturazione del PdR, nelle modalità definite dalla seguente tabella:

Grado	Valore EPC consuntivo (in €)	Importo annuo PdR per 2° livello ccnl (in €)
Over	EPC consuntivo > EPC obiettivo	euro 750,00 x (RPC consuntivo/RPC obiettivo), fino ad un massimo di euro 825,00
Goal	EPC consuntivo = EPC obiettivo	euro 750,00
Intermedio	(EPC obiettivo x 70%) < EPC consuntivo < EPC obiettivo	euro 750,00 x (RPC consuntivo/RPC obiettivo)
Soglia	EPC consuntivo = (EPC obiettivo x 70%)	euro 750,00 x 70% (euro 525,00)
Under	EPC consuntivo < (EPC obiettivo x 70%)	euro 0,00 (zero)

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

Parametrazione del PdR ai livelli d'inquadramento

L'importo del PdR viene definito per livello di inquadramento tramite la scala parametrica retributiva prevista dal ccnl vigente alla data di firma dell'Accordo PdR, come da seguente tabella:

Livello	Parametro retributivo ccnl	Importo lordo di riferimento PdR (in €)
Quadro	134,16	1.006,18
1°	111,71	837,81
2°	100,00	750,00
3°	89,10	668,26
4°	80,34	603,28
5°	60,39	453,96

In caso di passaggio di livello nel corso dell'esercizio di riferimento, l'importo del PdR viene determinato in ragione degli effettivi dodicesimi di diverso inquadramento.

Clausola di salvaguardia.

Anche in presenza di un EPC consuntivo ad esito premiante, in base a quanto sopra determinato, nel caso in cui il risultato netto (voce 21 del conto economico in formato UE) dell'esercizio di riferimento presenti valore nullo o negativo, dopo anche l'imputazione dei costi afferenti il PdR, il PdR medesimo si intenderà non maturato e quindi non erogabile.

4) Riconoscimento ed erogazione del PdR.

Il PdR maturato viene riconosciuto al personale in forza l'ultimo giorno del mese nel quale l'Assemblea dei Soci di Terni Reti surl approva il bilancio dell'esercizio di riferimento, in un numero di dodicesimi pari ai mesi interi, o frazioni di mesi superiori a 15 giorni, in cui il singolo lavoratore è stato in forza all'Azienda nell'anno di riferimento.

Riguardo alle specifiche categorie di lavoratori, il PdR viene riconosciuto:

- al personale dipendente a tempo indeterminato;
- al personale dipendente a tempo determinato in forza per almeno 6 mesi nell'esercizio di riferimento;
- al personale in somministrazione in forza per almeno 6 mesi nell'esercizio di riferimento;
- al personale a tempo parziale (dipendente o in somministrazione), fermo quanto sopra, con riproporzionamento dell'importo PdR in ragione del rapporto tra le ore contrattuali settimanali individuali e le 40 ore settimanali.

L'erogazione del PdR maturato avverrà con la busta paga del mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento.

5) Incomputabilità.

Le Parti si danno reciprocamente atto che hanno inteso definire l'importo del PdR in ragione annua ed in senso onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi correnti, differiti e finali, dei quali si è già tenuto conto in fase di quantificazione del PdR medesimo; anche per quanto attiene il trattamento di fine rapporto (art. 2120 c.2 cod.civ.).

6) Detassazione.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'Accordo PdR è conforme alle disposizioni normative in vigore che permettono l'applicazione delle agevolazioni fiscali previste di cui all'art. 1 commi 182 - 191 della Legge 208/2015. A tale scopo, l'Azienda provvederà al pronto deposito telematico dell'Accordo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

7) Decorrenza e durata.

L'Accordo vale per le annualità di competenza 2021, 2022, 2023, e scade il 31/12/2023, con rinnovo tacito di triennio in triennio salvo disdetta entro i 60 giorni precedenti la scadenza.

8) Verifiche periodiche.

Le Parti si incontreranno, su base semestrale e su istanza di Parte, al fine di verificare l'andamento aziendale ai fini della maturazione del PdR.

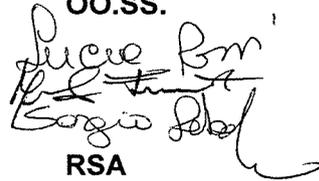
Letto confermato e sottoscritto

Terni Reti surl



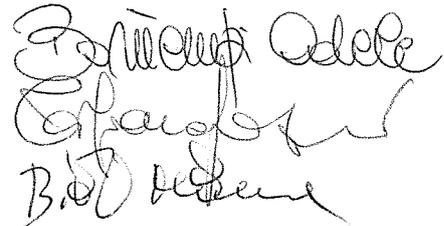
Sebastiano D'Amico

OO.SS.



Lucio Pini

RSA



Antonella Adde