

Milano, 03/04/2009

## **VERBALE DI ACCORDO DI II° LIVELLO**

TRA

la COM.TEL SpA, presente nella persona dei Sigg.ri Giovanni Grechi, Pietro Mauro, Natale Nebuloni e Franco Scriveri, assistita dal Sig. Giorgio Rosmini

E

- FIM - CISL, presente nella persona del Sig. Marco Giglio
- FIOM - CGIL, presente nella persona del Sig. Augustin Breda
- UILM - UIL, presente nella persona del Sig. Adolfo Rocchetti

la Rsu presente nelle persone dei Sigg.ri Salvatore Leone, Giuseppe Deligio, Giuliano Dossi e Armando Fabbri

### **Premesso che:**

- la procedura di rinnovo del presente accordo si è svolta con modalità e tempi stabiliti dal vigente CCNL di categoria;
- i contenuti normativi ed economici risultano in linea, per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto già riportato nel precedente capoverso nonché con quanto previsto dal vigente CCNL;
- la validità del presente accordo è di durata quadriennale dal 2009 al 2012, così come stabilito a livello nazionale per gli accordi aziendali previsti dal vigente CCNL;

**TUTTO CIÒ PREMESSO È STATO CONVENUTO QUANTO SEGUE:**

### **PREMIO DI RISULTATO**

Le Parti, nel riconfermare i contenuti e le modalità già previste nel Protocollo 23 luglio 1993 e succ. modif. ed alla luce di quanto ribadito nel vigente CCNL, hanno individuato nel corso di numerosi incontri, un sistema premiante su obiettivi aziendali in grado di concretizzare lo spirito dell'attuale prassi negoziale.

In tale ottica hanno individuato obiettivi indirizzati ad incrementi di rendimento, qualità e redditività in grado di coinvolgere in materia diretta e positiva tutto il personale dipendente.

I fattori di successo definiti ed il meccanismo della scala indicata, costituiscono un obiettivo raggiungibile nella strategia della Società.

### **DETERMINAZIONE DEI FATTORI DI SUCCESSO**

Nella scelta dei "fattori di successo" le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazione 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 di maturazione.

## I FATTORI DI SUCCESSO INDIVIDUATI

### A) **REDDITIVITÀ** (*Margine Operativo Lordo*)

### A) **QUALITÀ**

I fattori di successo presentano le seguenti caratteristiche:

- a. ciascuno concorre in forma autonoma e con differente peso alla determinazione del premio di risultato globale;
- b. Il sistema di misurazione dei risultati è determinato dagli andamenti rilevati nell'unità di tempo.

## INFORMAZIONI, VALORIZZAZIONE E CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

In occasione di appositi incontri da tenersi con cadenza trimestrale, la Direzione Aziendale informerà e commenterà l'andamento fornendo adeguata documentazione a supporto.

In tale occasione, verranno ribaditi gli obiettivi della Società a breve e a medio termine, oltre ad una analisi della situazione puntuale.

In considerazione dell'importanza strategica delle informazioni ricevute, le RSU/OO.SS. si impegnano al rispetto della più assoluta riservatezza.

La valorizzazione dei risultati conseguiti avverrà successivamente all'approvazione del bilancio aziendale, la conseguente corresponsione del premio di risultato sarà nel mese di giugno successivo, tenendo conto delle seguenti precisazioni:

### **1. Dipendenti in forza**

Il premio di risultato spetterà ai lavoratori in forza alla data di erogazione prevista, a condizione che abbiano prestato attività per almeno sei mesi, anche non consecutivi, sulla base di tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi lavorati nel periodo considerato di maturazione del premio stesso.

### **2. Contratto a Tempo Determinato**

Per questi lavoratori, la liquidazione del premio avverrà al momento della cessazione del rapporto di lavoro, sulla base di tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi lavorati nel periodo considerato di maturazione del premio stesso, sempre ché questi ultimi siano stati almeno tre anche non consecutivi. L'importo preso a riferimento sarà quello dell'ultimo premio erogato in Azienda.

### **3. Contratto di Somministrazione lavoro**

In caso di ricorso al rapporto di lavoro di somministrazione, l'Azienda comunicherà all'agenzia fornitrice, in occasione della stipula del relativo contratto, contestualmente agli altri dati relativi al trattamento economico, anche l'importo del P.d.R. eventualmente corrisposto ai propri dipendenti per i 12 mesi del periodo di riferimento precedente il contratto medesimo e relativo alle rispettive categorie di appartenenza dei lavoratori somministrati.

Quanto precede al fine di consentire di tenere nel dovuto conto tale dato, anche in riferimento alla durata del contratto stipulato, per la determinazione del trattamento economico da attribuire al lavoratore somministrato.

#### **4. Contratti a Tempo Parziale**

Per i contratti a tempo parziale il P.d.R. verrà riproporzionato alla percentuale di lavoro prestato. Nei casi di modifica della percentuale di Part-time nel corso dei dodici mesi relativi al periodo di maturazione del premio, il valore del premio annuale da erogare sarà rapportato alla effettiva prestazione oraria.

#### **5. Maternità e Aspettativa**

Per coloro che nei dodici mesi precedenti la data di erogazione, si sono assentati per maternità, o aspettativa, il P.d.R. verrà corrisposto per i mesi di effettiva presenza in azienda.

Per la maternità, il premio sarà riproporzionato al periodo di lavoro effettuato utilizzando le regole aziendali per la liquidazione della tredicesima mensilità.

#### **6. Ratei di Premio**

Il numero di mesi utili per il riproporzionamento relativo ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 sarà determinato seguendo ed utilizzando le regole aziendali per la liquidazione della 13<sup>a</sup> mensilità.

#### **7. Clausole finali**

Le Parti dichiarano che, al verificarsi di fatti attualmente non prevedibili ma assolutamente straordinari e tali da incidere in materia determinante sulla struttura e sui risultati aziendali, si incontreranno per valutarne l'impatto sul presente accordo, ricercando soluzioni idonee.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato in senso onnicomprensivo, ciò 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, escluso il TFR.

In attuazione di quanto previsto dal II comma dell'art. 2120 del c.c., le Parti convengono inoltre che le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di computo del trattamento di fine rapporto.

Il presente accordo ha validità a tutto il 2012; l'ultima erogazione avverrà, verificandosi le condizioni, nell'anno 2013. Qualora non intervenga disdetta da una delle Parti almeno 3 mesi prima della scadenza, il presente Accordo si intenderà rinnovato di anno in anno.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti convengono che è stata assolta la contrattazione di secondo livello per tutto il quadriennio, per cui non potrà essere avanzata alcuna altra richiesta economica per detto periodo.

In ragione dell'intervenuta abrogazione dell'articolo 2 del decreto-legge 25.03.1997 n.67 (Legge di

conversione 23.05.1997 n.135), il regime contributivo delle erogazioni previste dal PDR., così come costituito dal presente accordo, è quello stabilito dalla Legge 24.12.2007 n.247 art.1 comma 67 e ss. nonché dal relativo decreto attuativo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 09.07.08 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.178 del 31.07.08.

A tal fine, ai sensi e per gli effetti della citata normativa, la Società curerà il deposito del presente accordo, seguendo le disposizioni operative emanate.

Le Parti riconoscono che le caratteristiche del PDR., così come costituito nel presente accordo, sono conformi ad ogni effetto ed a quanto previsto dal protocollo Governo – Confindustria - OO.SS. del 23.7.93 nonché alla legge 24.12.2007 n. 247, art. 1 comma 67 così come illustrato nella circolare Inps del 06.08.2008 n. 82.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. COM.TEL SpA

p. la FIM – CISL

p. la FIOM – CGIL

p. la UILM – UIL

p. la RSU

## SCHEMA APPLICATIVO DEL PREMIO DI RISULTATO

### PERIODO DI RIFERIMENTO E COSTITUZIONE DEGLI INDICI

Presupposto comune per la misurazione temporale di ciascun parametro utilizzato per la valorizzazione del premio di risultato dell'anno, è il ciclo dell'attività aziendale misurato sull'andamento dell'ultimo anno, riferito al periodo gennaio/dicembre.

### CONCORSO DEI PARAMETRI NELLA DETERMINAZIONE DEL PREMIO

I due parametri concorrono, ciascuno autonomamente, nella determinazione del premio di risultato secondo le sotto-elencate modalità.

#### 1) **REDDITIVITÀ** (*MARGINE OPERATIVO LORDO*)

**MOL = + valore della produzione** ( punto A voci 1,2,3,4 e 5 del Conto economico del bilancio civile)

**(-)** MENO

**COSTI DELLA PRODUZIONE** ( punto B voci 6,7,8,9,10,11,12,13 e 14 del Conto economico del bilancio civile)

#### 2) **QUALITÀ**

Si utilizzeranno i risultati di *Vendor Rating di Telecom Italia* per l'anno di riferimento.

Essi sono considerati in una scala di valori da 0 (zero) a 100 (cento) e distribuiti in tre gradi di giudizio:

FASCE	GIUDIZIO
IVR > 98	BUONO
95 < IVR < o = 98	SUFFICIENTE
IVR < o = 95	INSUFFICIENTE

### PESO DEI SINGOLI FATTORI

**A) MARGINE OPERATIVO LORDO:** concorre per il **60%** del valore massimo del P.d.R.;

**B) QUALITÀ:** concorre per il **40%** del valore massimo del P.d.R.;

**C) CERTIFICAZIONI DI QUALITÀ:** concorre per un importo aggiuntivo al valore massimo del P.d.R., come dettagliato al punto specifico.

## A) MARGINE OPERATIVO LORDO

- ◆ *Inferiore al 6%* **nessun premio**
- ◆ *oltre il 6% sino al 7%* **25% del valore max P.d.R., rapportato alla quota di incidenza (60%)**
- ◆ *oltre il 7% sino all'8%* **50% del valore max P.d.R., rapportato alla quota di incidenza (60%)**
- ◆ *oltre l'8% sino al 9%* **75% del valore max P.d.R., rapportato alla quota di incidenza (60%)**
- ◆ *oltre il 9%* **100% del valore max P.d.R., rapportato alla quota di incidenza ((60%)**

## B) QUALITÀ

**Risultati di Vendor Rating con giudizio insufficiente: nessun premio**

- ◆ **Giudizio Sufficiente** **40% del P.d.R. max, rapportato alla quota di incidenza (40%)**
- ◆ **Giudizio Buono** **100% del P.d.R. max, rapportato alla quota di incidenza (40%)**
- ◆ **Oltre Giudizio buono** **120% del P.d.R. max, rapportato alla quota di incidenza (40%)**

## C) CERTIFICAZIONI DI QUALITÀ

Oltre all'importo determinato in base ai parametri definiti nei punti A e B, viene riconosciuto un importo fisso aggiuntivo di **Euro 200,00 (duecento/00) lordi** a fronte del mantenimento della certificazione **ISO 9001:2000**.

Detto importo si azzerà in caso di revoca della suddetta certificazione da parte del CSQ.

Qualora COM.TEL conseguisse la certificazione **ISO 9001:2000-TL9000**, il valore complessivo dell'importo fisso aggiuntivo sarà elevato a **Euro 350,00 (trecentocinquanta/00) lordi**; contemporaneamente la quota di premio assegnata al punto B) QUALITÀ verrà ridotto di **Euro 150,00 (centocinquanta/00) lordi**.

## VALORE MASSIMO DEL PREMIO DI RISULTATO

**L'importo al suo massimo da destinare al Premio di Risultato per i punti A e B viene stabilito in € 1.000,00 (mille/00) lordi per gli anni 2009/2012**

A fronte di risultati operativi (MOL) **superiori al 10%**, le Parti si incontreranno per valutare i possibili effetti positivi derivanti dal risultato conseguito.

In caso di risultato dell'esercizio negativo le Parti si incontreranno per le opportune valutazioni e gli aggiustamenti del caso.