

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 13 giugno 2017

tra

TIM anche in rappresentanza delle Società del Gruppo che applicano il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento RSU di TIM S.p.A.

premesso che

- TIM, con il Piano 2017/2019, è fortemente impegnata, attraverso la stabilizzazione dei ricavi, la semplificazione dei processi e dell'organizzazione, la trasformazione della struttura dei costi e il miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, a creare le condizioni economiche e reddituali per un rinnovato sviluppo, allo scopo di liberare risorse per gli investimenti e per garantire la sostenibilità industriale e finanziaria del business;
- le Parti, allo scopo di valorizzare il maggior impegno, sia dal punto di vista organizzativo che produttivo, richiesto al personale per la crescita e lo sviluppo del Gruppo nel periodo di riferimento del Piano 2017/2019, condividono l'intento di individuare, nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto vigenti, le soluzioni più appropriate in materia di Premio di Risultato per riconoscere l'apporto del personale medesimo alla realizzazione degli obiettivi economici, patrimoniali e di produttività ivi previsti;
- in tale prospettiva, le logiche di funzionamento del Premio dovranno favorire il riconoscimento della professionalità e dell'impegno assicurato dalle persone negli ambiti organizzativi di appartenenza, in un quadro di coerenza dei sistemi di incentivazione aziendali in vigore per le diverse categorie contrattuali (vedi ad esempio MBO): gli importi individuali, conseguenti all'applicazione del sistema adottato, terranno pertanto conto dei principi organizzativi e degli

assetto propri del modello di servizio attuale e dei ruoli e delle competenze ad oggi presenti nel Gruppo.

Tutto ciò premesso, e la premessa costituisce parte integrante dell'accordo, dopo ampia discussione, 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, 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, anno per anno, in armonia con i principi di cui al Protocollo delle Relazioni Industriali vigente, alla condivisione degli obiettivi di competenza.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Premio riguarderà il personale dipendente da TIM S.p.A e dalle aziende del Gruppo cui si applica il CCNL/TLC (allegato 1). Nell'ambito di dette aziende le Parti sottoscriveranno specifico accordo con il quale, nel recepire integralmente i contenuti della presente intesa, individueranno i valori economici di riferimento, compatibilmente con le rispettive condizioni economiche e reddituali.

2. 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

- Parte del Premio, con **peso del 40% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all'allegato 1, relativa all'andamento dell'EBITDA di Gruppo, come risultante annualmente dal Bilancio di gestione dell'esercizio di riferimento.

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

Il rapporto percentuale del valore di EBITDA di Gruppo 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	<100%	100%	≥105%
Quota di Premio	0	100%	140%

Pertanto:

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

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

EBITDA di Gruppo 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 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

- Parte del premio, con **peso del 20% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all'allegato 1, riferita alle “Service Revenues” di Gruppo, come risultante annualmente dal Bilancio di Gestione dell'esercizio di riferimento.

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

Service Revenues di Gruppo 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 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 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.

Premio di miglioramento: indicatore Customer Satisfaction Index

- Parte del Premio, con **peso complessivo del 10% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all'allegato 1, collegata al Customer Satisfaction Index, fatta eccezione per Sparkle ove è prevista specifica rilevazione, come risultante dal Bilancio di gestione dell'esercizio di riferimento, ovvero dalla consuntivazione, certificata dalla struttura Audit, a cura della funzione preposta (Qualità). 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	$<X\%$	$\geq X\%$ e $<Y\%$	$Y\%$	$\geq Y\%$
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

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

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

Customer Satisfaction 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 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.

Premio di funzione

- Parte del Premio, con **peso complessivo del 30% rispetto al totale**, che viene collegata ad obiettivi di funzione individuati a livello di singola azienda, come risultante dalla consuntivazione certificata dalla struttura Audit, a cura della funzione preposta (AFC).

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.

Quanto sopra descritto viene sintetizzato nella tabella che segue:

Tipologia Obiettivo			Descrizione Obiettivo	Funzioni Staff	Funzioni Operations			Funzioni Commerciali					
					T	W	PSG-IT	CPO	MDS	C	B		
Obiettivi economici (60%)	Premio Base	Ebitda Gruppo (40%)	L'EBITDA è un indicatore economico di valutazione delle performance operative, anche comparative, ed è ricavato dal seguente calcolo: <i>Ricavi + Altri Proventi - Acquisti di Materiale/servizi - Costi del personale - Altri Costi Operativi +/- Variazione Rimanenze + Attività Realizzate Internamente</i>										
	Premio di Produzione	Service Revenues Gruppo (20%)	Le Service Revenues di Gruppo sono i Ricavi da Servizi del gruppo al netto dei ricavi da prodotto										
Obiettivo Qualità (10%)	Premio di Miglioramento	Customer Satisfaction Index	Il CSI, secondo la metodologia ACSI, è dato dalla media ponderata di tre componenti Overall, Aspettative, Ideale. ✓ Consumer 60% ✓ Small Enterprise 20% ✓ Vertical, Large e Medium Enterprise 20%										
Obiettivi Funzionali (30%)	Premio di Funzione	Differenziati	Rappresentano gli obiettivi specifici di funzione di 1 o il livello o società										

(*) Il numero degli obiettivi potrà variare di anno in anno

Verranno sterilizzati eventuali variazioni rispetto a quanto previsto in relazione a:

- variazioni nei Principi Contabili;
- variazioni di perimetro;
- variazioni del tasso di cambio medio (il tasso ufficiale per il Budget 2017 è pari a 3.85 Reais/€).

3. 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 nei rispettivi accordi aziendali.

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 di vendita (PIV) o piani di incentivazione manageriale (MBO).

Il 31 dicembre di ciascun anno costituirà la data di riferimento per determinare l'inquadramento e la funzione di appartenenza dei singoli lavoratori. Con esclusivo riferimento ai casi di entrata/uscita dai piani di incentivazione specifici (PIV e MBO) 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 e solidarietà;
- 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 (LL) o del Riposo Infrasettimanale (RI) 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.

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.

4. SERVIZI WELFARE (CONTO SOCIALE)

In base a quanto previsto dalla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore potrà scegliere di fruire, in tutto o in parte, dell'importo del Premio di Risultato individuale spettante in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese secondo quanto previsto dalla normativa di legge. A tal fine il lavoratore potrà convertire il 50%, il 75% o il 100% dell'importo del Premio in valori per servizi di welfare, anche in forma di voucher, in base all'elenco riportato nell'Allegato 2. In tal caso, nei limiti di reddito e di importo previsti dalla normativa vigente, il controvalore convertito in servizi di welfare non concorrerà alla formazione del reddito e sarà pertanto escluso dall'imposizione fiscale e contributiva. L'eventuale parte residuale del Premio monetizzata sarà liquidata con le normali modalità previste per il Premio e sarà assoggettata all'imposizione fiscale agevolata del 10% nei limiti di reddito e di importo definiti dalla legge.

5. 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 per l'indicatore CSI e per gli obiettivi di funzione;
- l'andamento degli indicatori in corso d'anno;
- i dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori e degli obiettivi;

- le tipologie di prestazioni fruibili e l'analisi del loro utilizzo in sostituzione delle somme del Premio in base a quanto previsto nel paragrafo 5.

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 quattro volte l'anno in coincidenza con la presentazione dei risultati trimestrali relativi all'andamento del Gruppo.

* * *

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. TIM SPA

p. SLC CGIL

p. FISTEL CISL

p. UILCOM UIL

p. UGL Telecomunicazioni

p. Coordinamento RSU TIM

Aziende del Gruppo TIM destinatarie del Premio di Risultato

TIM

TI Sparkle

TI Sparkle Med

Olivetti

TI Trust Technologies

INWIT

TN Fiber

Flash Fiber

Telecontact Center

HR Services

Elenco servizi welfare

A titolo esemplificativo (previa valutazione della rispondenza alla vigente normativa fiscale), il dipendente potrebbe optare per la corresponsione del premio in:

- Asili nido
- Tasse scolastiche
- Libri scolastici
- Assistenza anziani
- Spese sanitarie (anche familiari)
- Fondi pensione
- Mutui
- Buoni spesa
- Sport e tempo libero

Riferimenti normativi

- CCNL TLC 1°febbraio 2013, Art. 44 sul Premio di Risultato
- CCNL TLC 1°febbraio 2013 , Art. 3 commi 9-11 sulla titolarità della contrattazione aziendale
- Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, parte terza, Efficacia ed Esigibilità Contratti collettivi aziendali
- Accordo Interconfederale Confindustria, CGIL, CISL e UIL 14 luglio 2016
- Protocollo delle relazioni Industriali TIM 23 giugno 2016, sezione A
- D. Lgs n. 81/2015, art.51 norme di rinvio ai contratti collettivi
- Legge di Stabilità 2016 (Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, art. 1, commi 182-190)
- Decreto di attuazione Legge di Stabilità 2016 (decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016)
- Circolare Agenzia Entrate redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro su PDR e welfare aziendale (Circolare n.28/E del 15 giugno 2016)
- Legge di Stabilità 2017 (Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016, art. 1, commi 160-162)
- Decreto Legge n.50 del 24 aprile 2017 in corso di conversione e modifica , art.55
- Testo Unico imposte sui redditi del 22 dicembre 1986 n.917 (aggiornato dalle Leggi Stabilità 2016 e 2017)

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 13 giugno 2017

tra

TIM S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento RSU di TIM S.p.A.

premesso che

- in data odierna 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;
- il citato Accordo rinvia a livello aziendale la definizione dei valori economici di riferimento del Premio;
- la presente intesa recepisce integralmente i contenuti dell'Accordo sopra citato;

si conviene che

I valori economici di riferimento del Premio di Risultato di TIM S.p.A., validi per triennio 2017-2019, sono riportati nella seguente tabella:

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%		
148,24	LIV.7Q	€ 1.460,38	€ 584,15	€ 292,08	€ 146,04	€ 438,11	
142,82	LIV.7	€ 1.406,99	€ 562,79	€ 281,40	€ 140,70	€ 422,10	
140,47	LIV.6	€ 1.383,84	€ 553,53	€ 276,77	€ 138,38	€ 415,15	
131,96	LIV.5S	€ 1.300,00	€ 520,00	€ 260,00	€ 130,00	€ 390,00	
131,96	LIV.5	€ 1.300,00	€ 520,00	€ 260,00	€ 130,00	€ 390,00	
126,83	LIV.4	€ 1.249,46	€ 499,78	€ 249,89	€ 124,95	€ 374,84	
115,98	LIV.3	€ 1.142,57	€ 457,03	€ 228,51	€ 114,26	€ 342,77	
101,76	LIV.2						
100,00	LIV.1						

p. TIM SPA

p. SLC CGIL

p. FISTEL CISL

p. UILCOM UIL

p. UGL Telecomunicazioni

p. Coordinamento RSU TIM