



## VERBALE DI ACCORDO

Roma, 19 settembre 2022, con collegamento in via telematica e in presenza

tra

La Società Open Fiber S.p.A., assistita da Unindustria

e

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente alla Rappresentanza Aziendale

*Premesso che:*

- l'Azienda intende promuovere la motivazione ed il benessere dei propri dipendenti quale fattore strategico per realizzare incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e le Parti ritengono l'attenzione alle esigenze personali e familiari dei lavoratori un elemento imprescindibile e qualificante del modello di relazioni industriali da sviluppare in sede aziendale. Le parti condividono quindi l'opportunità di sviluppare, in conformità alle previsioni normative, nell'ambito dell'attività negoziale di competenza, le soluzioni più adeguate al fine di sostenere, anche alla luce delle criticità del contesto economico e sociale, il potere d'acquisto dei dipendenti e nel contempo migliorare la produttività e la redditività;
- Il Premio di Risultato viene definito in applicazione di quanto disposto dal vigente CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44 — Parte III, Sez. 2° - (di seguito CCNL TLC) che rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato;
- La legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e dalla circolare dell'Agenzia delle entrate del 29 marzo 2018;
- La legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) ha convalidato tali benefici, confermando il campo di applicazione, facendovi rientrare tutti i dipendenti con un reddito non superiore agli € 80.000 lordi ed elevando il limite di premio annuo assoggettabile ad aliquota sostitutiva dell'IRPEF (pari al 10%) a € 3.000 lordi;

- 
- Ove ricorrano i presupposti richiesti, la suddetta normativa prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire - in sostituzione totale o parziale del Premio di Risultato in denaro - di



prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore - fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio - resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo,

*tutto ciò premesso e considerato*

le Parti convengono di istituire, per l'anno 2022, un Premio di Risultato (PdR), di seguito disciplinato, che definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi di produttività, qualità e redditività rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

### 1) Indicatori di quantificazione del PdR

La quantificazione del Premio di Risultato sarà legata ai seguenti indicatori:

- Ricavi Contabili, con il peso del 75%:

Risultato	Premio
< del 60% del target	0% della base
>= 60% e <= 80% del target	>= 80% e <= 90% del premio
>= 80% e <= 100% del target	>= 90% e <= 100% del premio
> 100% del target	102% del premio

- Unità immobiliari vendibili, con il peso del 25%:

Risultato	Premio
< del 60% del target	0% della base
>= 60% e <= 80% del target	>= 80% e <= 90% del premio
>= 80% e <= 100% del target	>= 90% e <= 100% del premio
> 100% del target	102% del premio

Per risultati con valori intermedi tra le soglie del 60 e 100% il premio pagato crescerà in maniera direttamente proporzionale tra le soglie dell'80 e 100%, sulla base del criterio di interpolazione lineare.

I valori target di ciascun obiettivo, così come congiuntamente individuati in separata intesa, saranno illustrati alla RSU/RSA, eventualmente assistita da massimo un componente di ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente accordo entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, e monitorati mensilmente o su richiesta di parte, anche al fine di esaminare criticità che dovessero insorgere.

Il periodo di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi è l'anno solare 2022 (1° gennaio-31 dicembre).

### 2) Risorse economiche

Sulla scorta del risultato complessivo conseguito, i valori lordi che verranno liquidati per ciascun livello di inquadramento, al totale raggiungimento o superamento di entrambi i target, sono i seguenti:

<b>Livello</b>	<b>Premio lordo 2022 (cassa 2023)</b>
<b>Q/7</b>	€ 2.200,00
<b>6</b>	€ 2.000,00
<b>5s/5</b>	€ 1.750,00
<b>4</b>	€ 1.600,00
<b>3</b>	€ 1.500,00
<b>2/1</b>	€ 1.400,00

Verrà presa a riferimento l'appartenenza dei singoli lavoratori ai diversi livelli al 31 dicembre 2022.

### 3) Criteri per la corresponsione del premio

La liquidazione del PdR avverrà, successivamente alla chiusura contabile dell'esercizio, entro il mese di giugno 2023.

Il PdR sarà corrisposto alla generalità del personale nei cui confronti trova applicazione il CCNL TLC, compresi gli apprendisti ed il personale a tempo determinato, purché in servizio al 30 settembre 2022 ed in forza al momento di erogazione dello stesso, con le seguenti regole applicative:

- In proporzione (dodicesimi) ai mesi effettivamente lavorati per tutti i dipendenti di nuova assunzione; nel computo del tempo effettivamente lavorato verranno considerati come mese intero la frazione pari o superiore ai 15 giorni;
- In caso di aspettativa non retribuita e astensione facoltativa, il premio sarà erogato in proporzione (dodicesimi) ai mesi di servizio prestati, ad esclusione dei periodi di assenza obbligatori e facoltativi per maternità e paternità;
- Per i lavoratori occupati a tempo parziale, il premio sarà commisurato in maniera proporzionale alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni in corso d'anno del regime orario;
- le giornate di assenza dal servizio per malattia, superiori a 15 giorni complessivi totali in ragione d'anno, non saranno considerate utili ai fini della maturazione del PdR.

Sono escluse dal computo delle assenze quelle dovute a:

- i ricoveri ospedalieri, ivi inclusi i day hospital e le degenze post-ospedalizzazione purché debitamente certificate come tali mediante dichiarazione rilasciata dal medico/ente ospedaliero;
  - le gravi patologie, ai sensi del comma 24 dell'art. 36 del vigente CCNL (quali a titolo d'esempio malattie di natura oncologica, sclerosi multipla, distrofia muscolare, SLA, trattamenti di emodialisi, morbo di Cooley e limitatamente all'anno 2022 per eventi legati alle assenze da contagio covid19). Le Parti si impegnano a valutare congiuntamente singole patologie che esulino dalla precedente elencazione;
  - le visite legate allo stato di gravidanza effettuate nel periodo prenatale adeguatamente certificate;
  - permessi mensili previsti dalla legge 104/92;
- Il premio non verrà erogato in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, e ridotto come di seguito:
- Del 2% per ogni giorno di sospensione disciplinare, dell'1% in caso di multa e/o di ammonizione scritta superiori alla prima, irrogati nel corso del 2022.

Il PdR assorbe nei limiti della cifra a concorrenza il valore dell'importo derivante da piani di incentivazione individuale (es. Annual Bonus) che, conseguentemente, verranno decurtati della quota parte relativa al PdR realizzato.

In occasione della consuntivazione del PdR le Parti valuteranno come destinare le risorse non assegnate per effetto delle decurtazioni qui definite.

#### 4) Indicatori di detassazione del PdR

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva ex L. 208/2015, art. 1 comma 182, dovrà verificarsi l'incremento di almeno uno tra i seguenti indicatori rispetto ai medesimi verificati nell'anno 2021:

- Ricavi Contabili: il periodo di riferimento per la verifica dell'obiettivo è l'anno 2021, in cui l'indicatore è stato pari a 379,1 mln;
- Unità Immobiliari vendibili: il periodo di riferimento per la verifica dell'obiettivo è l'anno 2021, in cui l'indicatore è stato pari a 2.519.227, maggiorato del 5% per un valore complessivo di 2.645.188;

Gli indicatori sopra descritti sono tra essi alternativi e concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico PdR in oggetto. Il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione ad almeno uno degli indicatori di cui sopra e qualora ricorrano le altre condizioni tempo per tempo vigenti emanate e comunque contenute nelle circolari interpretative dell'Agenzia delle Entrate.

L'incremento di ciascun obiettivo sarà verificato congiuntamente alla RSU/RSA, eventualmente assistita da massimo un componente di ciascuna delle 00.SS. firmatarie del presente accordo, in fase di consuntivazione del Premio.

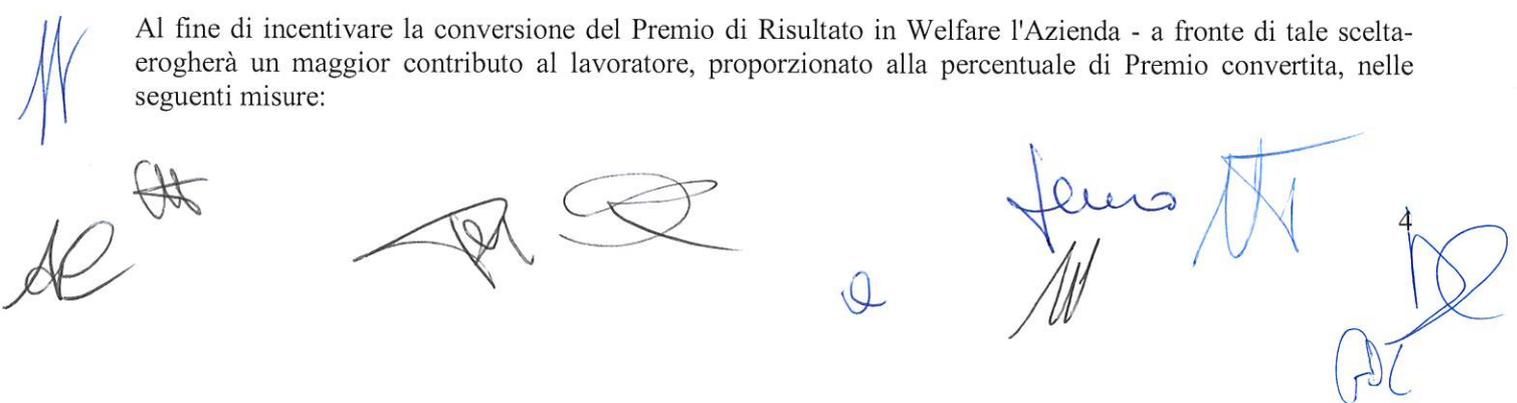
#### CONVERSIONE DEI SERVIZI IN WELFARE

Alla luce delle importanti e recenti previsioni normative, le Parti, impegnandosi ad ottemperare alle procedure previste dalle disposizioni di legge come sopra richiamate, condividono l'opportunità di sviluppare, in conformità alle previsioni normative, nell'ambito dell'attività negoziale di competenza, le soluzioni più adeguate al fine di sostenere, anche alla luce delle perduranti criticità del contesto economico e sociale, il potere d'acquisto dei dipendenti, e nel contempo migliorare la produttività e la redditività.

Pertanto, a norma dell'art. 1, comma 184, della Legge 208/2015 e successive modifiche ed integrazioni, in forza del quale i premi di risultato possono essere fruiti, in sostituzione in tutto o in parte attraverso servizi di welfare previsti dalla normativa di legge, le parti concordano che i lavoratori interessati, fermi restando i requisiti di legge, potranno convertire in tutto o in parte il premio spettante. A tal fine è attivato un portale online ad hoc attraverso cui i lavoratori potranno destinare la cifra di Premio da convertire ed optare per i vari beni e servizi proposti. La conversione del Premio di Risultato potrà avvenire su base esclusivamente volontaria.

L'Azienda conferma che nell'ambito delle opzioni previste è inclusa la possibilità di destinare al fondo Contrattuale di previdenza complementare, a cui il lavoratore già aderisce, la quota di Premio di Risultato convertita in welfare.

Al fine di incentivare la conversione del Premio di Risultato in Welfare l'Azienda - a fronte di tale scelta - erogherà un maggior contributo al lavoratore, proporzionato alla percentuale di Premio convertita, nelle seguenti misure:



- a) Conversione uguale o superiore al 25% ed inferiore al 50% del Premio spettante → contributo maggiorativo pari al 5% della quota convertita;
- b) Conversione uguale o superiore al 50% ed inferiore al 75% del Premio spettante → contributo maggiorativo pari al 10% della quota convertita;
- c) Conversione uguale o superiore al 75% ed inferiore al 100% del Premio spettante → contributo maggiorativo pari al 15% della quota convertita;
- d) Conversione pari al 100% del Premio spettante → contributo maggiorativo pari al 20% della quota convertita.

nel caso di conversione in welfare di una quota inferiore al 100% del Premio di Risultato, la parte residuale sarà liquidata secondo le modalità ordinarie.

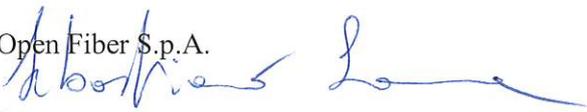
**DISPOSIZIONI FINALI:**

Le parti definiscono tale importo premiale complessivo in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Le Parti si danno atto e confermano che l'impianto premiale così come definito, gli indicatori scelti e le modalità di determinazione degli stessi sono conformi alle vigenti disposizioni di Legge e agli orientamenti amministrativi in tema di Regime fiscale dei Premi di risultato erogati ai sensi dell'articolo 1, commi da 182 a 189, legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm.

Le Parti si incontreranno nel corso del primo semestre dell'anno 2023 per la verifica del presente Accordo e per avviare la discussione sul nuovo PdR alla luce degli scenari industriali e societari.

Letto, confermato e sottoscritto in modalità telematica e in presenza da

Open Fiber S.p.A.  


Unindustria  


SLC-CGIL  
  
 e dalle Rappresentanze Aziendali

FISTEL CISL  


UILCOM UIL  


UGL Telecomunicazioni  