



UIR

Unione degli Industriali
e delle imprese di Roma

IPOTESI DI ACCORDO

Addì 21 maggio 2008, in Roma, presso la sede dell'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

tra

il Gruppo ALMAVIVA in nome e per conto delle società, Almaviva Contact S.p.A., Atesia S.p.A., Alicos S.p.A., assistito dall'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

e

la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU/RSA delle società sopra costituite.

PREMESSO CHE

- le Parti, nel rispetto del Protocollo Interconfederale del 23 luglio 1993, del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di comunicazione e degli accordi collettivi applicati in azienda, definiscono, con la presente intesa il Premio di Risultato per il quadriennio 2008-2011 a valere per il personale subordinato delle società Almaviva Contact SpA, Atesia SpA, Alicos SpA.;
- il presente accordo è finalizzato a perseguire il miglioramento delle condizioni di competitività dell'Azienda in special modo attraverso la redditività, produttività e qualità; questi obiettivi di miglioramento costituiscono, infatti, condizione essenziale perché l'Azienda consolidi e sviluppi le proprie posizioni in un mercato in continua e profonda evoluzione;
- le Parti si dichiarano consapevoli dell'esigenza di elaborare un sistema partecipativo di incentivazione finalizzato a sostenere la motivazione del personale su questo fondamentale obiettivo strategico per lo sviluppo aziendale;
- il sistema incentivante di seguito definito risponde a tre finalità oggi ritenute di primaria importanza per il raggiungimento degli obiettivi di crescita:
 - Efficientamento dell'organizzazione aziendale;
 - Miglioramento del clima aziendale;
 - Riconoscimento delle professionalità presenti;
- per la finalità di cui sopra le Parti riconoscono l'importanza di rafforzare il metodo di confronto partecipativo e relazionale, onde conferire la massima trasparenza delle condizioni operative dell'impresa e degli obiettivi;

- le Parti confermano la fondamentale caratteristica di variabilità del Premio di Risultato di cui al presente accordo, in rapporto agli obiettivi stabiliti, con determinazione dell'entità e relativa erogazione a consuntivo, una volta verificato il raggiungimento dei livelli di performance concordati;
- conseguentemente, l'erogazione economica derivante dal raggiungimento degli obiettivi prefissati avrà caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del suo collegamento ai parametri presi a riferimento e in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti.

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Il PdR variabile sarà correlato all'andamento del parametro economico c.d. "primo margine di contribuzione" a livello nazionale dell'intera divisione CRM del Gruppo così composta, alla data di stipula del presente accordo, in termini di legal entities e numero di unità produttive:

Almaviva Contact Via Marcellini Palermo
 Almaviva Contact Via Cardillo Mistrebianco (CT)
 Almaviva Contact Centro Direzionale Napoli
 Almaviva Contact Via Lamaro Roma
 Almaviva Contact Via Ludovico il Moro Basiglio (MI)
 Atesia Via Lamaro Roma
 Alicos Via Cordova Palermo

Criteri di determinazione del premio

Il valore del premio sarà determinato in relazione al valore obiettivo di riferimento (*y*) del 1° Margine di Contribuzione, che verrà definito annualmente. Al di sotto della soglia indicata non avrà luogo alcuna erogazione.

Nel caso di superamento della soglia l'importo unitario (**I.U.**) erogabile viene determinato applicando la seguente formula:

$$I.U. = \frac{PMC - y}{FTE} \times K$$

PMC = primo margine di contribuzione (Ricavi – Costo del Lavoro diretto di commessa)

y = valore obiettivo primo margine di contribuzione

FTE = n° risorse espresso in full time equivalent

K = fattore di redistribuzione = 0.7

Per l'anno 2008 **y** sarà uguale a € **55.000.000**.

A mero titolo esemplificativo assumendo il valore PMC pari a 60.000.000, I.U. sarà così determinato:

$$I.U. = \frac{60.000.000 - 55.000.000}{5.400} \times 0,7 = \text{€ } 648$$

Il valore obiettivo **y** dell'anno corrente ed il **PMC** dell'anno precedente verranno comunicati dall'azienda entro il primo trimestre di ciascun anno.

Determinazione dei dati economici

Tutti i dati economici utilizzati per la determinazione del premio aziendale debbono essere tratti dai bilanci aziendali o, comunque, da dati oggettivi accessibili ai dipendenti.

Periodo di riferimento

Il premio aziendale avrà durata quadriennale e sarà determinato con riferimento all'esercizio decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.

Erogazione e aventi diritto

L'erogazione del premio avverrà nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza.

L'erogazione del premio di competenza del 2008 avverrà in cifra uguale per tutti e non riparametrata in funzione dei livelli contrattuali.

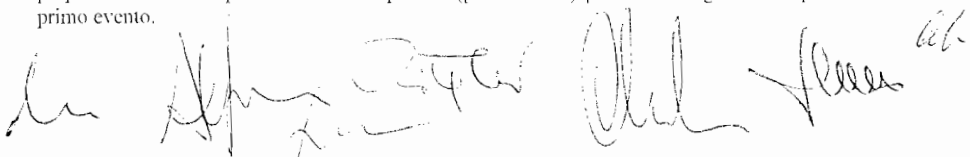
Nel primo trimestre del 2009 le parti definiranno la riparametrazione del premio in relazione ai livelli contrattuali a valere per il triennio 2009 – 2011; tale riparametrazione verrà effettuata prendendo a riferimento il parametro medio aziendale.

Avranno diritto alla corresponsione del PdR i lavoratori subordinati assunti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, nonché i lavoratori somministrati, i lavoratori con contratto di apprendistato e di inserimento a condizione che siano stati in servizio almeno 6 mesi nell'anno di competenza del premio.

Ai lavoratori con rapporto di lavoro part-time, l'importo sarà proporzionato al minore regime di orario applicato.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il personale avrà diritto a tanti dodicesimi del PdR per quanti sono i mesi di effettivo servizio nell'anno stesso, ferma restando la permanenza in servizio per almeno 6 mesi nell'anno di competenza del premio; a tal fine si intende per mese intero la frazione superiore a quindici giorni.

Fatti salvi gli eventi morbosivi di durata superiore a 15 gg. e le giornate di assenza per ricovero ospedaliero, compresi i day hospital, le ferie, i permessi retribuiti di legge e ccnl (ad es. permessi lavoratori studenti, ex leggi n. 104/92 e n.53/00 ecc.) l'astensione obbligatoria per maternità, al superamento di 20 gg. annui complessivi di malattia breve avrà luogo una riduzione proporzionale dell'importo unitario del premio (pari a 1/244) per ciascuna giornata a partire dal primo evento.



Eventuali assenze non retribuite determineranno una riduzione della quota di spettanza del PdR proporzionale alle assenze medesime.

Commissione PdR

Viene istituita una Commissione PdR, composta pariteticamente da 3 membri dell'azienda e 3 delle OO.SS firmatarie il presente accordo, con il compito di monitorare l'andamento del parametro convenuto.

La Commissione si riunirà di norma 2 volte l'anno nel mese di marzo e nel mese di luglio. In occasione della prima riunione la Direzione comunicherà il valore obiettivo del parametro.

In via eccezionale nell'anno 2008 la Commissione si riunirà con cadenza trimestrale.

Disposizioni finali

Il verificarsi di eventuali condizioni economiche e/o gestionali oggi non prevedibili, tali da comportare oggettive modificazioni nella impostazione in tutto o in parte dei presupposti e dei parametri che regolano il premio, sarà oggetto di incontro con le OO.SS firmatarie il presente accordo, al fine della necessarie determinazioni.

Nel primo trimestre del 2009 le parti si incontreranno per verificare la validità del parametro definito alla luce delle risultanze dell'esercizio 2008.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato in senso onnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà alcuna incidenza, ai sensi della legge n. 402/96, su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti o indiretti, di alcun genere.

Inoltre, le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di calcolo del TFR.

Le Parti si danno atto che il P.d.R., di cui al presente accordo, rientra nell'ambito dei sistemi di incentivazione collettiva di cui all'art. 1, comma 67 della Legge 24 dicembre 2007, n. 247, attese le connotazioni di incertezza in ordine alla corresponsione e all'ammontare del P.d.R.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE DI ROMA

p. il Gruppo ALMAVIVA in nome e per conto delle società, Almagiva Contact S.p.A. Atesia, S.p.A., Alicos S.p.A.

p. la SLC CGIL - FISTEL CISL - UIL.COM UIL Nazionali e Territoriali

p. le RSU