VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 31 maggio 2019 si sono incontrate le Parti:

la società **Servizi Aziendali PricewaterhouseCoopers S.r.l**. con sede legale a Milano (MI), in Via Monte Rosa n. 91, codice fiscale 12449670152, in persona del legale rappresentante Dott. Marco Sala (di seguito, anche la "**Società**" o la "**SAP**") per sé stessa e in qualità di "società capofila" (di seguito, anche la "**Capofila**") delle società e delle altre entità legali facenti parte del Network Internazionale PwC (di seguito, anche il "**Network PwC**") operanti sul territorio italiano come di seguito elencate (di seguito, anche il "**Gruppo PwC**"):

- *PricewaterhouseCoopers S.p.A.;*
- *PricewaterhouseCoopers Advisory S.p.A.;*
- *PricewaterhouseCoopers Services S.r.l.;*
- *TLS – Associazione Professionale di Avvocati e Commercialisti;*
- *SPASR – Studio Professionale Associato Sindaci e Revisori;*
- *PwC Strategy& (Italia) S.r.l.;*
- *PricewaterhouseCoopers Actuarial Services S.r.l.;*
- *Servizi Aziendali PricewaterhouseCoopers Srl.*

con l'assistenza del Consulente del Lavoro dott. Massimo Brisciani,

e

- la **FISASCAT CISL Nazionale**, in persona del Sig. Dario Campeotto
- Le **RSA** nella persona della Signora Elena Pelanda

(di seguito, anche le "**OO. SS.**")

(la Società e le OO.SS., congiuntamente, le "**Parti**"). La Società agisce sempre anche in nome e per conto delle società o altre entità legali del Gruppo PwC con riferimento ai dipendenti di ciascuna di queste.

PREMESSO CHE

- Le Parti si riconoscono nel Protocollo di relazioni sindacali per le aziende del Gruppo PwC, con riferimento sia a quelle che applicano il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi sottoscritto in data 30 marzo 2015 sia a quelle (in riferimento a TLS – Associazione Professionale di Avvocati e Commercialisti e SPASR – Studio Professionale Associato Sindaci e Revisori) che applicano il CCNL Studi Professionali sottoscritto in data 17 aprile 2015;
- l'art. 1, commi da 182 a 189, della L. n. 208/15 ha reso permanente il regime agevolato di tassazione dei premi di risultato di importo variabile, erogati ai lavoratori dipendenti in esecuzione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione;
- la L. n. 92/12 ha reso permanente il regime contributivo agevolato per le erogazioni derivanti da contratti di secondo livello, confermando le modalità stabilite dalla L. n. 247/07 istitutiva del beneficio;

- la Società ha aderito al "*Protocollo Premio Produttività e Opzione Welfare*" del Gruppo PwC, in qualità di "società capofila", ai fini dell'applicazione delle disposizioni normative e/o regolamentari vigenti in materia di detassazione dei premi di produttività e servizi di *welfare* aziendale (L. n. 208/15 e successive modifiche intervenute) per gli anni fiscali 2017-2018;
- le Parti intendono proseguire la condivisione dei modelli organizzativi di lavoro finalizzati al miglioramento dell'efficienza e della competitività aziendali, da sostenere con appositi strumenti premiali a beneficio dei lavoratori, in continuità con la sperimentazione degli strumenti premiali avvenuta negli anni precedenti.

Tutto ciò premesso, le Parti

STIPULANO E CONVENGONO QUANTO SEGUE

Art. 1
Premio di risultato

Le premesse formano parte integrante del presente Verbale di Accordo.

Per l'anno fiscale 1° luglio 2018 – 30 giugno 2019 ai lavoratori dipendenti individuati all'articolo 2 che segue sarà riconosciuto un premio di risultato aziendale secondo le regole dell'accordo territoriale al quale la Società come capofila ha già aderito, ferme schede di valutazione (ALLEGATO A)
Per l'anno fiscale 1° luglio 2019 – 30 giugno 2020 ai lavoratori dipendenti individuati all'articolo 2 che segue sarà riconosciuto un premio di risultato aziendale, di ammontare variabile in funzione della performance individuale ("Premio di Risultato" o "Bonus Individuale"), previo raggiungimento delle condizioni che seguono.

Art. 2
Campo di Applicazione

Ai sensi del presente Verbale di Accordo, con il termine dipendenti (i "Dipendenti") dovranno intendersi tutti quei soggetti:

(i) alle dipendenze della Società alla data del 30/06/20;
(ii) occupati con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato (inclusi gli apprendisti), che determinato.

Il presente Verbale di Accordo si applica a tutti i lavoratori, anche se occupati presso sedi o unità operative situate fuori del territorio in cui ha sede legale la Società.

Art. 3
Obiettivi incrementali aziendali o di gruppo

Ai fini dell'applicazione del regime di tassazione agevolata al "Premio di Risultato", a livello aziendale o di gruppo deve essere raggiunto in via alternativa almeno uno dei seguenti obiettivi incrementali, in ciascun anno di competenza del premio, rispetto all'anno precedente:

a) incremento del fatturato e/o della produzione;
b) incremento del MOL e/o di altri indicatori di redditività;

c) incremento di investimenti tecnologici;
d) incremento del numero di clienti gestiti;
e) riduzione del numero complessivo delle giornate di assenza per malattia e/o ingiustificate, con espressa esclusione per quelle di astensione obbligatoria per maternità, assunto come indicatore di produttività;
f) riduzione del numero complessivo delle giornate di infortunio, assunto come indicatore di produttività e qualità del lavoro;
g) riduzione del numero dei reclami da parte di clienti;
h) miglioramento degli standard di sicurezza sul lavoro;
i) miglioramento dell'efficienza organizzativa;
j) miglioramento degli standard formativo e/o di aggiornamento professionale;
k) incremento del numero di lavoratori aderenti allo *smart working* espresso in percentuale sull'intera forza lavoro.

Ai fini dell'applicabilità degli obiettivi incrementali di Gruppo, in alternativa a quelli aziendali, in conformità all'orientamento espresso dall'Amministrazione Finanziaria con la circolare n. 5/2018, le Parti si danno reciprocamente atto che i rapporti di lavoro subordinato delle società e altre entità legali del Gruppo PwC con riferimento alle politiche retributive e ai criteri di valutazione della performance sono gestiti in maniera unitaria ed uniforme e che la contrattazione collettiva di secondo livello, vincolante per tutte le aziende del Gruppo PwC, è centralizzata in capo alla società capofila, come individuata nel presente accordo. La Società dichiara, inoltre, ai medesimi fini che al raggiungimento di tali obiettivi partecipano esclusivamente società/entità residenti in Italia.

Ai fini dell'applicabilità degli obiettivi incrementali e della relativa misurazione i valori di riferimento degli indicatori delle singole società e, cumulativamente, del Gruppo PwC:

- di cui alle lettere a), b), c) e d) che precedono sono desumibili dal bilancio e/o altri documenti contabili;
- di cui alle lettere e) e f) sono riscontrabili nel Libro Unico del Lavoro;
- di cui alla lettera g) dall'ammontare cumulativo delle richieste risarcitorie pervenute;
- di cui alle lettere h), i), j) dall'ammontare delle specifiche voci di investimento;
- di cui alla lettera k) dal numero delle comunicazioni di *smart working* trasmesse al Ministero del Lavoro rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nell'anno, rendicontati anche all'organizzazione sindacale firmataria dell'accordo di *smart working*.

La verifica del conseguimento di almeno uno degli obiettivi incrementali sopra indicati avverrà in via previsionale dopo il primo semestre, e a consuntivo al termine dell'annualità.

In coerenza con la determinazione del bilancio fiscale, si assume come annualità per tutti gli indicatori sopra elencati il periodo dal 1° luglio 2019 al 30 giugno 2020 rispetto all'anno fiscale precedente.

Art. 4

Obiettivi soglia di ingresso del Gruppo PwC

Il raggiungimento da parte del Gruppo PwC nel suo insieme degli "obiettivi soglia d'ingresso di Gruppo" costituisce il requisito necessario perché, a livello individuale, nell'ambito delle singole società ed entità del Gruppo PwC, si possa avere la maturazione e il riconoscimento per ciascun lavoratore del Premio di Risultato erogato in esecuzione del presente Verbale di Accordo.

Per il FY20, gli "obiettivi soglia d'ingresso" (con valore incrementale sull'anno precedente), da verificare e misurare, anche in via alternativa tra loro, sono stati così determinati:

(i) QUANTITATIVO: incremento della produzione netta del Gruppo PwC realizzata nell'anno di riferimento nella misura minima del 5% per un valore complessivo minimo di incremento pari ad € 30.000.000 (€ trentamilioni/00) ("produzione netta" su base oraria generata dai Dipendenti e dai collaboratori nell'ambito dell'esecuzione dei mandati/*engagements* censiti dal Network PwC);

(ii) QUANTI-QUALITATIVO:

a) implementazione della piattaforma informatica "Workday" per tutte le risorse di PwC nell'ambito del progetto globale "Ignite" finalizzato alla gestione integrata di tutti i processi di Human Capital a livello di tutte le entità giuridiche del Network PwC. Tale progetto ha consentito e promuove una maggiore efficienza del lavoro per i seguenti aspetti:

- Innovazione – con la nuova piattaforma sarà possibile condividere e scambiare le informazioni in quanto si tratta di una piattaforma Cloud based;
- Miglioramento della "*people experience*" – ossia maggior flessibilità nel collaborare in tempo reale, ovunque e in qualunque momento (lavoro agile), su qualsiasi *device* in utilizzo alla singola risorsa (dal computer al cellulare), permettendo altresì alle persone una più facile interazione con il Network PwC;
- Miglioramento dell'efficienza dei sistemi – la piattaforma gestisce in maniera integrata tutti i processi di Human Capital (Talent, Operations, Recruiting, Compensation).

La Società ed il Network PwC verificano e misurano il raggiungimento (anche per valore incrementale) degli "obiettivi soglia d'ingresso" sulla base della documentazione di pianificazione e programmazione delle attività.

Per i FY successivi potranno essere confermati gli stessi "obiettivi soglia d'ingresso" (con valore incrementale sull'anno precedente) oppure definiti nuovi obiettivi tramite accordo con le parti firmatarie del presente verbale.

Art. 5
Maturazione del premio di risultato

In caso di raggiungimento di almeno uno degli "obiettivi soglia d'ingresso" a livello di Gruppo, in ciascuna entità giuridica la maturazione e il riconoscimento a livello individuale del Premio di Risultato variabile avverrà sulla base di quanto previsto in materia dalle *policies* e dai regolamenti aziendali interni che vengono allegati al presente Verbale di Accordo.

In particolare, i criteri di commisurazione del Premio di Risultato variabile a livello individuale sono fondati su un metodo di valutazione interno che tiene conto, sia dell'apporto di ciascun lavoratore alla crescita dell'entità legale di appartenenza e, più in generale, del Network PwC (con riferimento agli obiettivi della "produzione netta"), sia della crescita professionale individuale. Gli obiettivi individuali sono definiti e condivisi con ciascun lavoratore interessato, quale presupposto ed elemento alla base del miglioramento delle *performances* aziendali, della qualità e dell'efficienza dei servizi resi alla clientela.

In tale ambito, il metodo di valutazione interno prevede (**Allegato A**):

a) per il personale addetto alle aree ***Professional/Client Facing/ Client Service***, un processo continuo di feedback sui progetti/incarichi svolti tramite apposita applicazione informatica

(Snapshot) e una valutazione annuale delle performance mediante piattaforma informatica Workday.

In particolare, il processo si articola nelle seguenti fasi:

(i) assegnazione e condivisione degli obiettivi di risultato annuali;

(ii) analisi degli obiettivi individuali assegnati annualmente o in relazione a singoli progetti; e

(iii) valutazione al termine dell'anno fiscale;

b) per il personale di ***supporto/Practice Support***, la valutazione sarà effettuata secondo gli stessi strumenti sopra descritti al punto a) e collegata alla maturazione del premio di risultato sulla base del documento "Logiche per la definizione della componente variabile del Reward – Internal Firm Services";

c) per il personale di **segreteria** e per i servizi interni, la valutazione sarà effettuata secondo gli stessi strumenti sopra descritti al punto a) e per la maturazione del premio di risultato viene effettuata una valutazione individuale da parte del Socio Responsabile del personale di supporto, previo incontro periodico, almeno trimestrale, finalizzato a favorire il conseguimento degli obiettivi.

I criteri di valutazione si fondano sul presupposto adottato dalle entità legali del Network PwC per il quale il miglioramento della competitività aziendale, sia in termini di efficienza che di qualità dei servizi, è strettamente correlato anche alla *performance* dei singoli lavoratori, che devono essere adeguatamente indirizzati e motivati alla crescita professionale e al lavoro per obiettivi. Attraverso tale sistema di valutazione, le entità legali intendono perseguire miglioramenti complessivi e generalizzati delle *performances* aziendali (in termini di produttività) nonché della qualità dell'efficienza aziendali e dei servizi resi alla clientela.

Le entità legali danno altresì atto che gli indicatori rilevanti per misurare il miglioramento della competitività aziendale sono espressi dalle seguenti valutazioni individuali di *performance:*

- per profili appartenenti alle aree ***Professional/Client Facing/Client Service*** – valutazione non inferiore a "4";
- per profili appartenenti al personale di ***supporto/Practice Support*** – valutazione non inferiore a "4".

Art. 6
Incidenza del premio individuale

I premi lordi riconosciuti ai lavoratori con i criteri indicati all'art. 5 che precede sono comprensivi di ogni incidenza su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge, diretti, indiretti e/o differiti, escluso il trattamento di fine rapporto.

I premi previsti dal presente articolo sono di competenza dell'anno in cui avviene la loro erogazione.

Art. 7
Opzione welfare

Le Parti concordano che ciascun lavoratore abbia la possibilità di scegliere se fruire di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale ("Servizi Welfare"), previsti dall'art. 51 TUIR, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato.

Mediante apposita comunicazione a tutto il Personale saranno resi noti i termini, le condizioni e le modalità per l'esercizio dell'Opzione Welfare da parte di ciascun lavoratore interessato.
I Dipendenti che intendano avvalersi di tale facoltà, entro il termine che sarà indicato nell'ambito della comunicazione di cui al paragrafo che precede, informeranno il datore di lavoro in merito alla scelta effettuata e ai Servizi Welfare dei quali intendano fruire, nel rispetto dei termini, condizioni e modalità stabilite dalle *policies* e dai regolamenti interni in materia.
L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato art. 51 TUIR potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo ovvero elettronico (cd. "voucher") o con l'utilizzo di "piattaforme servizi" a scelta della Società, nel rispetto delle disposizioni impartite dall'Amministrazione Finanziaria.

Art. 8
Disposizioni finali

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per verificare l'efficacia del presente Verbale di Accordo ai fini del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dei risultati aziendali e qualora si rendessero necessarie modifiche per adeguamento a normative sopravvenute.
Le Parti si danno atto che la SAP, società "capofila" del Gruppo PwC, si impegna a fornire le informazioni necessarie ai fini dell'applicazione e monitoraggio della presente intesa riguardante l'operatività e l'andamento di tutte le altre società ed entità legali del Gruppo PwC.
Le Parti dichiarano che il presente accordo è redatto in conformità alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 di attuazione dell'art. 1 commi da 182 a 189 della L. 208/2015 e ss.mm.ii., ai fini dell'applicazione del regime di tassazione agevolata dei premi di risultato e la Società si impegna a depositarlo presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro Competente, con la relativa dichiarazione di conformità.
Il presente accordo si applica al FY 2019 e al FY 2020 e avrà validità fino al 30 giugno 2020. Le Parti si impegnano ad incontrarsi in vista del rinnovo.

Letto, confermato, sottoscritto

FISASCAT CISL

Elena Pelaudo

Servizi Aziendali PricewaterhouseCoopers S.r.l.