Verbale di Accordo per il Premio di Risultato 2021

Oggi 10 maggio 2021, in modalità di video conferenza al fine di rispettare la prescrizione sulle norme anti COVID, si sono incontrati:

la Società IRIDEOS S.p.A.

e

le Rappresentanze Sindacali
FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS

Premesso che:

- le Parti si sono incontrate per discutere il Premio di Risultato 2021;
- che il contenuto del Premio di Risultato ha le caratteristiche di non determinabilità a priori e di variabilità in funzione dei risultati di redditività e di altri eventuali indici di miglioramento aziendale e quindi ricorrono tutte le condizioni previste dalle disposizioni legislative applicabili per poter accedere al regime di detassazione sulla voce retributiva erogata a titolo di "Premio di Risultato";
- il Premio di Risultato potrà assumere i valori massimi previsti indipendentemente dal livello di inquadramento di ciascun dipendente;
- che il Premio sarà di competenza ai fini civilistici dell'anno di riferimento (2021), ai fini previdenziali e fiscali dell'anno di erogazione.

Tutto ciò premesso, relativamente al **Premio di Risultato 2021,** si conviene quanto segue:

Il Premio di Risultato prevede una soglia minima per ciascun parametro al di sotto della quale il risultato si intende non raggiunto. Il Premio di Risultato 2021 sarà composto dai seguenti parametri:

- **Ebitda** approvato (al netto degli oneri non ricorrenti, IRU swap e oneri straordinari): la realizzazione totale dell'obiettivo (Target) comporterà la corresponsione di una somma lorda massima pari a € 385,00 (peso 35% del valore globale massimo) e sarà erogato in proporzione alla percentuale di obiettivo raggiunto secondo la tabella sotto riportata:

Parametro	Peso	Soglie		Pagamento
EBITDA	35%	Minimo	29,4 M€	80%
		Target	**32,6 M€**	100%

- **Ordinato** (escluso traffico voce a consumo): la realizzazione totale dell'obiettivo comporterà la corresponsione di una somma lorda massima pari a € 165,00 (peso 15% del valore globale massimo) e sarà erogato in proporzione alla percentuale di obiettivo raggiunto secondo la tabella sotto riportata:

Parametro	Peso	Soglie		Pagamento
ORDINATO	15%	Minimo	36,8 M€	70%
		Target	**41,4 M€**	100%

- **Churn** definito come percentuale di ricavi persi sui ricavi ricorrenti di inizio anno ovvero il peso del valore annuo dei canoni dei contratti disdetti nel corso dell'esercizio (inclusi downgrade o rinegoziazioni al ribasso) rispetto ai canoni dei contratti in essere all'inizio dell'esercizio. La realizzazione totale dell'obiettivo comporterà la corresponsione di una somma lorda massima pari a € 165,00 (peso 15% del valore globale massimo) e sarà erogato in proporzione alla percentuale di obiettivo raggiunto secondo la tabella sotto riportata:

Parametro	Peso	Soglie		Pagamento
CHURN	15%	Minimo	13,5%	80%
		Target	**12,2%**	100%

- **Cumulato Ferie e Permessi**: al fine di perseguire obiettivi di efficientamento tecnico e organizzativo attraverso la puntuale fruizione delle ferie e/o Permessi AP, sarà erogata una somma lorda pari a € 385,00 (peso 35% del valore globale massimo) al raggiungimento dell'obiettivo collettivo, individualmente attribuito e integralmente realizzato, valorizzato secondo la tabella sotto riportata:

Regole smaltimento Residui Ferie e/o Permessi* (ROL+Ex Festività):

FERIE Anni Precedenti (AP):

Se	Obiettivo
Ferie AP<0 e Permessi >0	Spettante annuo ferie - AP (max -5gg) + fino a 15 giorni permessi ANTE 2019 (se disponibili)
Ferie AP>0<5	Spettante annuo ferie + fino a 15 giorni permessi ANTE 2019 (se disponibili)
Ferie AP>5<20	Spettante annuo ferie + 4gg ferie AP + fino a 11 giorni permessi ANTE 2019 (se disponibili)
Ferie AP>20<30	Spettante annuo ferie + 8gg ferie AP + fino a 7 giorni permessi ANTE 2019 (se disponibili)
Ferie AP>30	Spettante annuo ferie+ 12gg ferie AP + fino a 3 giorni permessi ANTE 2019 (se disponibili)

Per spettante annuo si intendono i giorni di ferie che il singolo dipendente matura individualmente nell'anno di calendario di riferimento del PdR (1/01/2021 – 31/12/2021).
Il contatore Permessi (fruibile dal 1° giugno 2021) si riferisce alla quota residua del maturato e non goduto alla data di luglio 2020.
I dipendenti riceveranno via mail dall'Ufficio del Personale, entro il 31/05/2021, puntuale

evidenza del residuo Permessi (Rol e/o ex festività), se presente.

- L'ammontare massimo di Premio di Risultato raggiungibile per l'anno 2021 sarà pertanto di € 1.100,00 (millecento/00) lordi. La sommatoria dei valori dei singoli parametri non potrà dare origine ad un importo annuo superiore al massimo del Premio di Risultato.
- La corresponsione del Premio di Risultato avverrà con il primo cedolino utile, successivo alla determinazione dello stesso e subordinato all'approvazione del Bilancio di Esercizio da parte dell'Assemblea dei Soci.
- Il Premio di Risultato competerà a tutti gli Impiegati e Quadri in forza alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento che abbiano maturato una anzianità aziendale di almeno tre mesi. Il Premio di Risultato competerà pro-quota sulla base degli effettivi mesi di servizio.
- È escluso dal meccanismo del Premio di Risultato il personale dipendente che abbia un Piano Incentivante legato a specifici obiettivi (ad es. Piano incentivante Vendite, Piano Incentivante Management).
- Per i lavoratori part-time il premio sarà opportunamente riproporzionato.
- Il Premio verrà altresì distribuito secondo l'indice di compartecipazione ai risultati aziendali valutato in relazione alla prestazione lavorativa effettiva; a tal fine non saranno considerate nel computo utile al premio le giornate di assenza per aspettativa non retribuita.
- Il solo personale rientrante nelle condizioni previste dal presente accordo, avrà facoltà di scegliere individualmente e annualmente, comunicandolo alla Direzione aziendale entro 10 gg dalla comunicazione della valorizzazione dei risultati conseguiti, di sostituire fino al 100% del Premio di Risultato monetario maturato in beni, opere e servizi di cui agli artt. 51 del TUIR alle condizioni e secondo i limiti previsti dall'art. 1, comma 184, della Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016) tempo per tempo vigente, che dovrà essere fruito entro il 31 dicembre 2022. Nel caso di esercizio della scelta, il dipendente potrà fruire dei flexible benefits utilizzando esclusivamente il portale web appositamente predisposto dalla Società nelle modalità e con le possibilità previste dallo stesso portale.

- L’Azienda si impegna a riconoscere, in aggiunta alla quota parte del Premio di Risultato convertito in flexible benefits, un’ulteriore somma pari al 10% dell’importo stesso individualmente definito.
- In caso di cessazione del rapporto di lavoro, la quota di Premio di Risultato convertita in beni e servizi dovrà essere fruita entro la data di cessazione del rapporto stesso, l’eventuale residuo, al netto di quanto riconosciuto aziendalmente, verrà monetizzato e liquidato con le competenze di fine rapporto.
- Nel caso in cui il dipendente preveda di non utilizzare integralmente la quota di Premio di Risultato precedentemente convertita in welfare nel 2022, potrà, nel mese di novembre, optare per la monetizzazione della quota residua (al netto di quanto riconosciuto aziendalmente) che verrà liquidata con il cedolino di dicembre 2022.
- Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato in senso omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del Premio di Risultato stesso; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Inoltre, le Parti, ai sensi del 2° comma dell’art. 2120 del codice civile, convengono che il presente Premio di Risultato sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto. Le Parti ribadiscono che il valore in beni, opere e servizi di cui agli artt. 51 e 100 del TUIR non costituisce reddito, ai sensi di quanto previsto dall’art. 51 del TUIR, e, pertanto, confermano che tale valore è escluso dalla base di calcolo della retribuzione spettante per qualsivoglia istituto di legge e/o contratto collettivo e/o individuale diretto, indiretto e differito ivi compreso il TFR.
- Un incontro specifico dedicato all’andamento dei parametri costituenti il Premio di Risultato si terrà nel mese di settembre 2021.
- L’Azienda provvederà al deposito telematico secondo le specifiche tecniche al momento vigenti.
- Il presente accordo è valevole per l’anno 2021 e pertanto scadrà il 31 dicembre 2021.

Letto confermato e sottoscritto

Milano, 10 maggio 2021

- Per IRIDEOS S.p.A.: _____

- Per le Organizzazioni Sindacali:

  FILCAMS CGIL: _____

  FISASCAT CISL: _____

  UILTUCS: _____

- Per le RSA/RSU