

## VERBALE DI ACCORDO

Roma, 26 settembre 2024 presso la sede di Unindustria

tra

FiberCop S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU FiberCop

Premesso che

- l'art. 44 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione consente l'istituzione di un Premio di Risultato e rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio;
- la legge n. 208/2015 ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del Welfare. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016 e dalla Circolare dell'Agenzia delle entrate del 29 marzo 2018. Tali benefici sono stati convalidati con la Legge n. 232/2016;
- l'Accordo TIM del 30 maggio 2024, che ha definito per il 2024 i meccanismi del Premio di Risultato di TIM e delle aziende del Gruppo TIM, per il personale FiberCop ha cessato i propri effetti il 30 giugno 2024, data di perfezionamento dell'operazione di cessione societaria che ne ha determinato l'uscita dal Gruppo TIM;
- le Parti, allo scopo di valorizzare l'apporto fornito dal personale al raggiungimento degli obiettivi economici, patrimoniali e di produttività della Società, 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;
- le Parti convengono di definire per il secondo semestre 2024 un Premio di Risultato la cui struttura è riportata integralmente nel seguito.

Il presente accordo pertanto definisce l'ambito di applicazione, la struttura, le misure relative agli indicatori assunti a riferimento, le modalità, i tempi e gli importi del Premio di Risultato a valere dal 1 luglio al 31 dicembre 2024.

## 1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Premio riguarderà il personale dipendente da FiberCop S.p.A. compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e a tempo determinato, che abbiano prestato almeno tre mesi di servizio nel corso del secondo semestre 2024 e che non siano destinatari di specifici piani di incentivazione di vendita (PIV) o piani di incentivazione manageriale (MBO)

## 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:

Quota legata all'indicatore EBITDA AL 2H'24

- Parte del Premio, con **peso del 40% rispetto al totale**, relativa all'andamento dell'EBITDA AL 2H'24, come risultante dal Bilancio di gestione dell'esercizio di riferimento.

Il raggiungimento del 90% dell'obiettivo previsto per l'indicatore EBITDA AL 2H'24 costituirà la condizione di accesso per l'erogazione dell'intero Premio di Risultato.

Il rapporto percentuale del valore di EBITDA AL 2H'24 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 e sulla base degli importi economici riportati in allegato 1:

	<b>Minore della Condizione di Erogazione</b>	<b>Maggiore Condizione di Erogazione</b>	<b>Target 100%</b>	<b>Tetto Massimo di Erogazione</b>
% EBITDA AL 2H'24	<90%	≥90% e ≤99,99%	100%	>105%
<b>Quota di Premio</b>	0	70%	100%	140%

Pertanto:

EBITDA AL 2H'24 inferiore alla Condizione di Erogazione (90% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

EBITDA AL 2H'24 uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (90% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

EBITDA AL 2H'24 pari al Target (100%): corresponsione del 100% della quota di Premio;

EBITDA AL 2H'24 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 AL 2H'24 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.

Quota legata all'indicatore Revenues 2H'24

- Parte del premio, con **peso del 40% rispetto al totale**, come risultante dal Bilancio di Gestione dell'esercizio di riferimento.

Il rapporto percentuale di Revenues 2H'24 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 e sulla base degli importi economici riportati in allegato 1:

	<b>Minore della Condizione di Erogazione</b>	<b>Maggiore Condizione di Erogazione</b>	<b>Target 100%</b>	<b>Tetto Massimo di Erogazione</b>
<b>% Revenues 2H'24</b>	<X%	≥X% e ≤99,99%	100%	≥Z%
<b>Quota di Premio</b>	0	70%	100%	140%

Pertanto:

Revenues 2H'24 inferiore alla Condizione di Erogazione (X% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

Revenues 2H'24 uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (X% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

Revenues 2H'24 uguale o maggiore del Target (100%) e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

Revenues 2H'24 maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Quota legata all'indicatore Roll-Out PNRR (New Civici 2H'24)

- Parte del Premio, con **peso complessivo del 20% rispetto al totale**, come consuntivato a cura della funzione preposta.

Il rapporto percentuale di Roll-Out PNRR (New Civici 2H'24) 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 e sulla base degli importi economici riportati in allegato 1:

	<b>Minore della Condizione di Erogazione</b>	<b>Condizione di Erogazione</b>	<b>Target 100%</b>	<b>Tetto Massimo di Erogazione</b>
% Roll-Out (New Civici 2H'24)	<X %	$\geq X\%$ e <Y%	Y%	$\geq Z\%$
<b>Quota di Premio</b>	0	70%	100%	140%

Pertanto:

Roll-Out (New Civici 2H'24) inferiore alla Condizione di Erogazione (X% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

Roll-Out (New Civici 2H'24) uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (X% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

Roll-Out (New Civici 2H'24) uguale o maggiore del Target e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

Roll-Out (New Civici 2H'24) maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

\*\*\*

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

- variazioni nei Principi Contabili;
- variazioni nel perimetro di consolidamento.

### 3. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Con le competenze del mese di maggio 2025, sarà erogato, in quanto spettante, il Premio di Risultato relativo al secondo semestre 2024, determinato a livello individuale secondo le regole e dei valori economici definiti nel presente Accordo.

Il 31 dicembre 2024 costituirà la data di riferimento per determinare l'inquadramento dei singoli lavoratori. Con esclusivo riferimento ai casi di entrata/uscita dai piani di incentivazione specifici (PIV e MBO) nel corso del secondo semestre 2024, 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 del secondo semestre 2024.

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 nel secondo semestre 2024 ad esclusione:

- di ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni di permesso mensile ex Legge 104/1992, congedo di maternità e paternità, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuno e radio-terapici, infortunio e istituti che comportano la riduzione d'orario;
- 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 sarà erogato in caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Nei confronti del personale assunto nel corso del secondo semestre 2024, 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 tre mesi di servizio.

Al personale che cessa dal servizio, il Premio sarà corrisposto pro-quota in proporzione ai giorni di lavoro prestati nel corso del secondo semestre 2024, fermo restando il periodo minimo di tre 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. INDICATORI DI DETASSAZIONE DEL PDR**

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva ex L. 208/2015, art.1 comma 182, dovrà verificarsi per il secondo semestre 2024 l'incremento di almeno uno dei tre indicatori previsti, che sono tra loro alternativi e concorrono, sia singolarmente che congiuntamente, alla determinazione dell'unico PDR in oggetto. Ne deriva che, all'esito della consuntivazione, il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile all'intero premio maturato qualora si registri un incremento anche solo in relazione ad uno degli indicatori considerati, prendendo come riferimento il valore prodotto dal medesimo indicatore nel secondo semestre 2023 (c.d. periodo congruo). L'incremento di ciascun obiettivo sarà verificato nell'ambito dell'Organismo di Consultazione in fase di consuntivazione del premio.

In considerazione dell'operazione societaria perfezionata in data 1 luglio 2024 che ha visto il conferimento del ramo NetCo di Tim SpA in FiberCop SpA con la conseguente cessione della Società da parte di TIM, per gli indicatori EBITDA AL 2H'24 e Revenues 2H'24 il confronto con il secondo semestre 2023 ai fini della verifica dell'incrementalità avverrà, per omogeneità e significatività di comparazione, con i dati proforma del secondo semestre 2023 di TIM riferiti al perimetro NetCo.

Il confronto dei dati del terzo parametro sarà effettuato con i dati FiberCop del secondo semestre 2023 in quanto la suddetta operazione societaria non ha variato il perimetro di attività considerato.

## 5. ORGANISMO DI CONSULTAZIONE

E' istituito un Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato nell'ambito del quale verranno tempestivamente comunicati:

- i target degli indicatori FiberCop
- gli intervalli di apprezzamento degli indicatori;
- l'andamento degli indicatori nel periodo di vigenza dell'Accordo;
- i dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori.

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.

\* \* \*

Il Premio di Risultato, al verificarsi delle condizioni e dei requisiti normativi sarà assoggettato al trattamento fiscale agevolato, di cui al Decreto Interministeriale 25/03/2016 e della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 2024. Pertanto, il presente Accordo verrà depositato a cura dell'Azienda, così come i verbali consegnati all'Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato.

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 ha vigenza semestrale, a partire dal 1 luglio 2024 fino al 31 dicembre 2024.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. FiberCop S.p.A.

p. SLC CGIL

p. FISTEL CISL

p. UILCOM UIL

p. UGL Telecomunicazioni

p. RSU FiberCop  
(sottoscrizione in via telematica allegata)

## ALLEGATO 1

Importi annui Premio di Risultato FiberCop (da riparametrare per il semestre di riferimento)

Scala Parametrica		Livello	Importo Target	OBIETTIVI		
				EBITDA AL 2H24 Gate	Revenues 2H24	ROLL-OUT PNRR (New Civici 2H24)
			<b>40%</b>	<b>40%</b>	<b>20%</b>	
148,24	LIV.7Q	€ 1.628,90	€ 651,56	€ 651,56	€ 325,78	
142,82	LIV.7	€ 1.569,33	€ 627,73	€ 627,73	€ 313,87	
140,47	LIV.6	€ 1.543,50	€ 617,40	€ 617,40	€ 308,70	
131,96	LIV.5S	€ 1.450,00	€ 580,00	€ 580,00	€ 290,00	
131,96	LIV.5	€ 1.450,00	€ 580,00	€ 580,00	€ 290,00	
126,83	LIV.4	€ 1.393,63	€ 557,45	€ 557,45	€ 278,73	
115,98	LIV.3	€ 1.274,40	€ 509,76	€ 509,76	€ 254,88	
101,76	LIV.2	€ 1.118,15	€ 447,26	€ 447,26	€ 223,63	
100,00	LIV.1	€ 1.098,82	€ 439,53	€ 439,53	€ 219,76	