

L'importo economico del Premio è correlato al raggiungimento di tre specifici parametri: Disponibilità delle Piattaforme IT, Customer Survey IT ed EBITDA.

STRUTTURA DEL PREMIO

Il Premio di Risultato di Shared Service Center S.r.l. è articolato in tre quote distinte:

- quota correlata al parametro specifico di "Disponibilità delle Piattaforme IT" (peso 70 %);
- quota correlata al parametro specifico di "Customer Survey IT" (peso 20 %);
- quota correlata al parametro specifico reddituale "EBITDA" (peso 10%).

Gli obiettivi dei singoli parametri sopra indicati saranno comunicati nell'Osservatorio sul Premio di Risultato, secondo le modalità previste nel paragrafo "Sistema di Verifiche".

PARAMETRO DI DISPONIBILITA' DELLE PIATTAFORME IT

La determinazione della quota di Premio di Risultato legata all'andamento dell'indicatore di "Disponibilità delle Piattaforme IT" (70% del Premio) consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Sistema di verifiche", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, servirà alla valorizzazione della quota di Premio secondo la seguente tabella e gli importi indicati negli allegati 1), 2) e 3):

	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% obiettivo	X%	100%	Y%
Quota di Premio legata all'indicatore di Disponibilità delle Piattaforme IT	80%	100%	160%

Pertanto:

- per i risultati dell'indicatore inferiori alla Condizione di erogazione non sarà corrisposta la quota di Premio;
- per i risultati dell'indicatore uguali o maggiori della Condizione di erogazione e minori o uguali al 100% del Target di erogazione si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:Z¹;
- per i risultati dell'indicatore maggiori del 100% del Target e minori o uguali ad Y % del Target si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:Z²;
- per i risultati dell'indicatore maggiori del Tetto massimo di erogazione non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

¹Z¹ è un numero determinato in funzione di X secondo la seguente formula $Z^1 = (100\% - 80\%) / (100\% - X\%)$

²Z² è un numero determinato in funzione di Y secondo la seguente formula $Z^2 = (160\% - 100\%) / (Y\% - 100\%)$

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Per l'anno 2011 il parametro "Disponibilità delle Piattaforme IT" sarà riferito alla misurazione dei sistemi "Mission Critical". Per gli anni 2012 e 2013 sarà data successiva indicazione nell'ambito dell'Osservatorio sul Premio di Risultato, secondo le modalità previste nel paragrafo "Sistema di Verifiche".

PARAMETRO DI CUSTOMER SURVEY IT

La determinazione della quota di Premio di Risultato legata all'andamento dell'indicatore di "Customer Survey IT" (20% del Premio) consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Sistema di verifiche", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, servirà alla valorizzazione della quota di Premio secondo la seguente tabella e gli importi indicati negli allegati 1), 2) e 3):

	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% obiettivo	X%	100%	Y%
Quota di Premio legata all'indicatore di Customer Survey IT	80%	100%	160%

Pertanto:

- per i risultati dell'indicatore inferiori alla Condizione di erogazione non sarà corrisposta la quota di Premio;
- per i risultati dell'indicatore uguali o maggiori della Condizione di erogazione e minori o uguali al 100% del Target di erogazione si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:Z³;
- per i risultati dell'indicatore maggiori del 100% del Target e minori o uguali ad Y % del Target si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:Z⁴;
- per i risultati dell'indicatore maggiori del Tetto massimo di erogazione non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

PARAMETRO REDDITUALE EBITDA

La determinazione della quota di Premio di Risultato legata all'andamento dell'indicatore reddituale "EBITDA" (10% del Premio) consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Sistema di verifiche", calcolato con arrotondamento matematico alle migliaia di euro, servirà alla valorizzazione della quota di Premio secondo la seguente tabella e gli importi indicati negli allegati 1), 2) e 3):

³ Z¹ è un numero determinato in funzione di X secondo la seguente formula $Z^1 = (100\% - 80\%) / (100\% - X\%)$

⁴ Z² è un numero determinato in funzione di Y secondo la seguente formula $Z^2 = (160\% - 100\%) / (Y\% - 100\%)$

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% EBITDA	X%	100%	Y%
Quota di Premio legata alla redditività	80%	100%	160%

Pertanto:

- per i risultati dell'indicatore inferiori alla Condizione di erogazione non sarà corrisposta la quota di Premio;
- per i risultati dell'indicatore uguali o maggiori della Condizione di erogazione e minori o uguali al 100% del Target di erogazione si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:Z¹⁵;
- per i risultati dell'indicatore maggiori del 100% del Target e minori o uguali ad Y % del Target si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:Z²⁶;
- per i risultati dell'indicatore maggiori del Tetto massimo di erogazione non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

CRITERI DI EROGAZIONE

L'attribuzione del Premio riguarderà tutto il personale di Shared Service Center S.r.l., compresi i lavoratori con contratto di apprendistato, con contratto a tempo determinato e con contratto di inserimento, ad esclusione del personale interessato da specifici piani di incentivazione.

Erogazione del Premio di Risultato per l'anno 2011

L'erogazione del Premio di Risultato sarà operata, per l'anno 2011, nei termini seguenti:

- unitamente alle competenze del mese di novembre 2011, corresponsione con riserva a titolo di anticipazione, a tutto il personale in servizio alla data del 1° gennaio 2011 ed in forza al 1° novembre 2011, di un importo economico pari al 50% del valore del premio previsto al raggiungimento del 100% del Target stabilito, per ciascuno dei tre parametri considerati, nella tabella di cui all'allegato 1) del presente accordo;
- unitamente alle competenze del mese di giugno 2012, a valere per il personale in servizio alla data del 1° gennaio 2011 ed ancora in servizio alla data del 1° giugno 2012, recupero dell'importo corrisposto a titolo di anticipazione nel mese di novembre 2011 ed erogazione dell'importo spettante a livello individuale per l'anno 2011 sulla base delle regole definite nel presente accordo e dei valori economici indicati nella tabella di cui all'allegato 1) dell'accordo stesso; il 31 dicembre 2011 costituirà la data di riferimento per determinare l'appartenenza dei singoli lavoratori al livello inquadramentale ed alle figure incentivate.

⁵ Z¹ è un numero determinato in funzione di X secondo la seguente formula $Z^1 = (100\% - 80\%) / (100\% - X\%)$

⁶ Z² è un numero determinato in funzione di Y secondo la seguente formula $Z^2 = (160\% - 100\%) / (Y\% - 100\%)$

Roberto DiSanti

Roberto DiSanti

Roberto DiSanti

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures at the bottom left]

[Handwritten signatures at the bottom right]

Erogazione del Premio di Risultato per gli anni 2012 e 2013

Relativamente agli anni 2012 e 2013, l'erogazione del Premio di Risultato, sulla base dei valori economici indicati nelle tabelle di cui agli allegati 2) e 3) del presente accordo, interesserà:

- per il pagamento del mese di novembre, riferito al primo semestre dell'anno in corso, tutto il personale già in servizio alla data del 30 giugno dell'anno di riferimento ed ancora in servizio alla data del 1° novembre dello stesso anno; la suddetta data del 30 giugno costituirà altresì il riferimento per determinare l'appartenenza dei singoli lavoratori al livello inquadramentale ed alle figure incentivate;
- per il pagamento del mese di giugno, riferito al secondo semestre dell'anno precedente, tutto il personale già in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente ed ancora in servizio alla data del 1° giugno dell'anno corrente; la suddetta data del 31 dicembre costituirà altresì il riferimento per determinare l'appartenenza dei singoli lavoratori al livello inquadramentale ed alle figure incentivate.

Il Premio sarà erogato per quote giornaliere. La quota giornaliera sarà calcolata assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni. Tale quota pertanto si ricava dividendo, relativamente all'anno 2011, per 360 il valore annuale del Premio e relativamente agli anni 2012 e 2013 dividendo per 180 il valore semestrale del Premio.

Nei confronti del personale assunto nel corso dell'anno (anno 2011) e nel corso del semestre (anni 2012 e 2013) al quale si riferisce l'erogazione effettiva, il valore del Premio (nonché dell'anticipazione relativa all'anno 2011) sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio.

Nei confronti del personale che, successivamente alla stipula del presente accordo, cessi dal servizio, il valore del Premio di Risultato sarà corrisposto pro-quota in proporzione dei giorni di lavoro prestati, secondo quanto stabilito nello schema di cui all'allegato 4) al presente accordo.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore del Premio sarà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo anche conto di eventuali variazioni del regime orario in corso d'anno.

Il valore del Premio sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nel periodo di riferimento, incluse le giornate di collocazione in Solidarietà previste dall'accordo sottoscritto il 29 ottobre 2010 presso UNINDUSTRIA - Confindustria Roma, ratificato il 4 novembre 2010 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e dall'accordo del 19 luglio 2011, ad esclusione delle ferie, dei permessi retribuiti, delle visite mediche specialistiche prenatali, dei giorni di permesso mensile previsti dalla Legge n. 104/1992, del congedo di maternità e dell'infortunio fatta salva la franchigia per assenza di malattia.

La franchigia per assenze di malattia è pari, nel 2011 ad un periodo massimo di sessanta giorni annui e negli anni 2012 e 2013 ad un periodo massimo di trenta giorni a semestre.

Nel caso di assenza per malattie intervenute nel periodo di riferimento e protrattesi senza soluzione di continuità, la franchigia è pari ad un massimo di centoventi giorni nell'anno 2011 e ad un massimo di sessanta giorni a semestre negli anni 2012 e 2013.

[Vertical list of handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signature: Lamberto Scuseca]
[Handwritten signature: Roberto Scuseca]

[Handwritten signature: Pietro Fabiani]

[Handwritten signature: Amintore]

[Large area of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

I periodi di assenza per malattia di durata pari o inferiore a cinque giorni di calendario non daranno luogo alla corresponsione della relativa quota del Premio e, conseguentemente, non entreranno nel computo della franchigia.

SISTEMA DI VERIFICHE

Le parti prevedono la costituzione dell'Osservatorio del Premio di Risultato (OPR), composto pariteticamente da tre componenti di parte aziendale e tre di parte sindacale, nell'ambito del quale verranno tempestivamente comunicati:

1. le figure professionali escluse dal Premio di Risultato;
2. gli obiettivi (Disponibilità delle Piattaforme IT, Customer Survey IT ed EBITDA) individuati dall'Azienda;
3. i target, i consuntivi e le relative metriche del periodo di riferimento con riguardo agli indicatori;
4. gli eventuali contenziosi in materia di Premio di Risultato;

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono riservate e, quindi, soggette al rispetto dei principi sanciti dall'articolo 2105 del Codice Civile.

L'Osservatorio sul Premio di Risultato si riunirà almeno con cadenza semestrale.

Le parti convengono inoltre di incontrarsi, a livello nazionale, al fine di monitorare l'andamento complessivo degli indici individuati dal presente Accordo, nonché in presenza di eventi societari straordinari e non prevedibili per valutarne gli impatti sulla struttura del Premio di Risultato.

Le parti definiscono l'importo del Premio di Risultato in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti, ad esclusione del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Le parti, inoltre, si danno atto che alle somme in oggetto sarà applicato quanto previsto dalle disposizioni di cui all'art. 1, comma 47, della legge n. 220 del 2010, in attuazione dell'art. 53, 1° comma, del D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, nonché a quanto previsto dal D.L. n. 96/2011 convertito, in legge n. 111/2011, in materia di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività corrisposte ai lavoratori dipendenti".

Le parti si danno atto che il Premio di Risultato 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.

[Vertical signatures on the left margin]

[Signature]
Roberto Anselmi

[Signature]
Pellegrini

[Signature]
Anselmi

[Signature]
6
Anselmi

[Large block of signatures at the bottom]

Erogazioni al valore Target 100% - I semestre 2012 - Valori in Euro

Livello inquadramentale	Quota Disponibilità della Piattaforma IT	Quota Customer Survey	Quota EBITDA	Totale Premio in Euro
Quadro	937,00	268,00	134,00	1.339,00
7	937,00	268,00	134,00	1.339,00
6	905,00	259,00	129,00	1.293,00
5	747,00	214,00	107,00	1.068,00
4	691,00	197,00	99,00	987,00
3	579,00	165,00	83,00	827,00
2	446,00	127,00	64,00	637,00

Erogazioni al valore Target 100% - II semestre 2012 - Valori in Euro

Livello inquadramentale	Quota Disponibilità della Piattaforma IT	Quota Customer Survey	Quota EBITDA	Totale Premio in Euro
Quadro	937,00	268,00	134,00	1.339,00
7	937,00	268,00	134,00	1.339,00
6	905,00	259,00	129,00	1.293,00
5	747,00	214,00	107,00	1.068,00
4	691,00	197,00	99,00	987,00
3	579,00	165,00	83,00	827,00
2	446,00	127,00	64,00	637,00

Erogazioni al valore Target 100% - Totale erogazione 2012 - Valori in Euro

Livello inquadramentale	Quota Disponibilità della Piattaforma IT	Quota Customer Survey	Quota EBITDA	Totale Premio in Euro
Quadro	1.874,00	536,00	268,00	2.678,00
7	1.874,00	536,00	268,00	2.678,00
6	1.810,00	518,00	258,00	2.586,00
5	1.494,00	428,00	214,00	2.136,00
4	1.382,00	394,00	198,00	1.974,00
3	1.158,00	330,00	166,00	1.654,00
2	892,00	254,00	128,00	1.274,00

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Erogazioni al valore Target 100% - I semestre 2013 –Valori in Euro

Livello inquadramentale	Quota Disponibilità della Piattaforma IT	Quota Customer Survey	Quota EBITDA	Totale Premio in Euro
Quadro	963,00	275,00	137,00	1.375,00
7	963,00	275,00	137,00	1.375,00
6	914,00	261,00	130,00	1.305,00
5	770,00	220,00	110,00	1.100,00
4	700,00	200,00	100,00	1.000,00
3	585,00	167,00	83,00	835,00
2	450,00	129,00	64,00	643,00

Erogazioni al valore Target 100% - II semestre 2013–Valori in Euro

Livello inquadramentale	Quota Disponibilità della Piattaforma IT	Quota Customer Survey	Quota EBITDA	Totale Premio in Euro
Quadro	963,00	275,00	137,00	1.375,00
7	963,00	275,00	137,00	1.375,00
6	914,00	261,00	130,00	1.305,00
5	770,00	220,00	110,00	1.100,00
4	700,00	200,00	100,00	1.000,00
3	585,00	167,00	83,00	835,00
2	450,00	129,00	64,00	643,00

Erogazioni al valore Target 100% - Totale erogazione 2013 –Valori in Euro

Livello inquadramentale	Quota Disponibilità della Piattaforma IT	Quota Customer Survey	Quota EBITDA	Totale Premio in Euro
Quadro	1.926,00	550,00	274,00	2.750,00
7	1.926,00	550,00	274,00	2.750,00
6	1.828,00	522,00	260,00	2.610,00
5	1.540,00	440,00	220,00	2.200,00
4	1.400,00	400,00	200,00	2.000,00
3	1.170,00	334,00	166,00	1.670,00
2	900,00	258,00	128,00	1.286,00

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]

[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

**DETERMINAZIONE DELL'IMPORTO
DA CORRISPONDERE A TITOLO DI PREMIO DI RISULTATO
PER IL PERSONALE CHE CESSA DAL SERVIZIO**

PERIODO NEL QUALE INTERCORRE LA CESSAZIONE DAL SERVIZIO	
ANNO 2011	
1° GEN. - 31 MAG. 2012	Erogazione convenzionale risultante dal conseguimento del Target 100% previsto per l'anno 2011 per tutti i parametri del Premio (la quota giornaliera si ricava dividendo per 360 il valore annuale del Premio)
1° GIU. - 30 GIU. 2012	
1° LUG. - 31 OTT. 2012	
1° NOV. - 30 NOV. 2012	
1° DIC. - 31 DIC. 2012	Importi utilizzati per l'erogazione effettiva a consuntivo del primo semestre 2012 (la quota giornaliera si ricava dividendo per 180 il valore semestrale del Premio)
1° GEN. - 31 MAG. 2013	
1° GIU. - 30 GIU. 2013	
1° LUG. - 31 OTT. 2013	Importi utilizzati per l'erogazione effettiva a consuntivo del secondo semestre 2012 (la quota giornaliera si ricava dividendo per 180 il valore semestrale del Premio)
1° NOV. - 30 NOV. 2013	
1° DIC. - 31 DIC. 2013	Importi utilizzati per l'erogazione effettiva a consuntivo del primo semestre 2013 (la quota giornaliera si ricava dividendo per 180 il valore semestrale del Premio)

[Handwritten signature/initials]

[Multiple handwritten signatures and initials, including names like Roberto Luciani, M. Accobini, and others.]