

IPOTESI DI ACCORDO

In data 17 ottobre 2024, presso la sede di Eur S.p.A.,

TRA

EUR S.p.A. (di seguito indicata "la Società"), rappresentata dal Presidente, dr. Enrico Gasbarra, l'Amministratore delegato ing. Claudio Carserà e la Responsabile della Funzione Capitale umano e Comunicazione interna, dr.ssa Maria Rosaria Scandurra

E

il Rappresentante della Segreteria Territoriale di UGL Terziario L.G. De Mitri Pugno

unitamente alla RSA UGL Terziario:

- Roberta Oddi;

(di seguito "le Parti")

PREMESSO CHE

- l'ultimo Accordo integrativo aziendale (di seguito indicato come AIA) è stato sottoscritto in data 24/07/2018 e, successivamente alla scadenza, prevista per il 31/12/2020 è stato comunque applicato dalla Società così come previsto dall'art. 4 del su indicato AIA;
- nelle more del rinnovo dell' AIA, la Società ha erogato interventi di sostegno al reddito quali, Voucher e Welfare come di seguito indicato:
 - € 2.500,00 in Welfare per l'anno 2021
 - € 1.700,00 in voucher e buoni carburante per l'anno 2022
 - € 2.000,00 in Welfare, per l'anno 2023
- dal mese di gennaio 2024 la Società ha convocato le OO.SS. unitamente alle R.S.A. per avviare la negoziazione del nuovo AIA comprensivo del Premio di Risultato (di seguito "PdR") e di ulteriori strumenti di sostegno al reddito, (di seguito "Welfare");
- la trattativa ha subito una sospensione di tre mesi dovuta al cambio di governance della Società e alla nomina del nuovo CdA in data 11 luglio u.s. e del nuovo Amministratore delegato nella successiva data del 18 luglio;
- le interlocuzioni tra Società e OO.SS. sono riprese in data 25 luglio e la trattativa è stata riavviata in data 25 settembre u.s. con priorità su due temi dell'AIA, Premio di risultato e Welfare;
- gli ultimi due bilanci di esercizio della Società, 2022 e 2023, hanno registrato rispettivamente per ciascun anno, un risultato di esercizio pari a € 433.000,00 ed EBITDA di € 6.861.000,00 e un risultato di esercizio pari a € 15.251.000,00 ed un EBITDA di € 13.547.000,00;
- per il 2024, in data 2 settembre u.s., è stata approvata dal CdA la Semestrale e, nella successiva seduta del 24 settembre, il Forecast 2024 - 6+6;
- in forza di quanto indicato ai punti f) e g), la Società è nelle condizioni economiche per concordare un PdR e un Welfare per il triennio 2024 - 2026;
- negli incontri menzionati al punto e), la Società ha rappresentato alle OO.SS. la percentuale di incidenza del costo del lavoro sui ricavi aziendali che, per il prossimo triennio, dovrà essere mantenuta entro il 25%;



- 2
- j) gli interventi premiali e di sostegno al reddito, di cui al presente accordo, dovranno rispettare il parametro normativo di Contenimento dei costi di funzionamento, ex art. 19 co. 5 L. 675/2016, calcolato su base triennale e non derogabile dalla Società;
 - k) successivamente al triennio indicato al punto h), sulla base dell'andamento della Società, le Parti valuteranno congiuntamente se vi saranno i presupposti di sostenibilità per la Società per avviare una nuova negoziazione comunque disgiunta, in termini di importi e vigenza, dal presente accordo;
 - l) le Premesse sono parti integranti del presente Accordo.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Le Parti concordano che il Premio di Risultato, di cui al presente Accordo, avrà validità di tre anni, a partire dall'esercizio del 2024 fino all'esercizio 2026 la cui consuntivazione avverrà nel successivo anno 2027.

Le Parti concordano che il Premio di risultato prenderà a riferimento, per ciascun anno, indicatori economici finalizzati a conseguire incrementi di redditività, produttività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Il Premio è variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati e a valle dell'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci del Bilancio di ciascun esercizio.

1) Gate di accesso

Le Parti convengono nell'assumere quali parametri maggiormente rappresentativi dell'andamento economico della Società:

- Risultato di esercizio annuale al netto delle imposte
- EBITDA (utile della società prima di interessi, tasse, svalutazioni, ammortamenti e oneri diversi di gestione)

Al fine di incrementare la produttività aziendale le Parti concordano di inserire un doppio gate per l'EBITDA:

1. pari o maggiore di un target minimo per anno: anno 2024 pari a 8M€, anno 2025 pari a 9M€ e anno 2026 pari a 10M€;
2. EBITDA target da budget dell'anno di riferimento (non considerato per il premio di competenza 2024);

W

Di seguito la tabella di riepilogo dei gate di accesso

A R

ce

PdR - Gate accesso	2024	2025	2026
Risultato di esercizio	>0	>0	>0
Ebitda minimo per anno	≥ 8M€	≥ 9M€	≥ 10M€
Ebitda da budget	n.a.	≥Ebt da Bdg 25	≥Ebt da Bdg 26
Art 19 co. 5 - 675/2016 Contenimento costi funzionamento	78%	≤% calcolata	≤% calcolata

2) Parametro di calcolo del valore economico del PdR

Per il calcolo del valore economico complessivo destinato al PdR, le Parti convengono che sia parametrato in misura percentuale a scaglioni dell' EBITDA consuntivato annualmente, prevedendo che :

- il primo scaglione consideri il gate di EBITDA minimo;
- l'ultimo scaglione sia il limite massimo di EBITDA sul quale è riconosciuto il PdR.

Parametro calcolo valore complessivo PdR 2024		Parametro calcolo valore complessivo PdR 2025		Parametro calcolo valore complessivo PdR 2026	
0>M€ < 8 M€	4,5%	0>M€ < 9 M€	3,0%	0>M€ < 10 M€	3,0%
>8 M€ < 10 M€	5,0%	>9 M€ < 11 M€	3,5%	>10 M€ < 12 M€	3,5%
>10 M€ < 12 M€	5,5%	>11 M€ < 13 M€	4,0%	>12 M€ < 14 M€	4,0%
>12 M€ < 14 M€	6,0%	>13 M€ < 15 M€	4,5%	>14 M€ < 16 M€	4,5%

3) Importi per livelli

Le Parti concordano che gli importi dei premi per fascia e livello saranno parametrati alla retribuzione tabellare per fascia e livello da CCNL di volta in volta vigente.

4) Regole di applicazione del PdR

Il PdR è erogato ai dipendenti inquadrati nelle Fasce I[^], II[^] e III[^], nonché ai dipendenti con qualifica Quadro del CCNL Federculture.

Sono esclusi dall'erogazione del PdR i dipendenti con qualifica Quadro di II livello, già responsabili di Funzione.

Ai dipendenti, con qualifica di Quadro e Impiegato, che abbiano percepito, nell'anno di riferimento, compensi da Regolamento Eur - RE 03.01 del 4-6 luglio 2023 - ad esclusione di UNA TANTUM ed incrementi RAL - l'ammontare del premio viene decurtato fino a concorrenza degli importi percepiti.

Ai dipendenti assunti in corso di anno, l'erogazione del PdR è prevista solamente per coloro che avranno preso servizio entro il 30 giugno; l'importo sarà comunque riparametrato ai mesi di effettivo servizio.

Resta fermo che l'importo del PdR è parametrato alla prestazione a tempo pieno, 37 ore su base settimanale come da CCNL applicato.

Visto che il PdR, per sua natura, è legato al contributo effettivo del singolo dipendente ai risultati complessivi dell'azienda, le Parti concordano di vincolare l'erogazione all'assiduità di presenza in servizio anche attraverso la modalità di lavoro agile. A tal fine, la percentuale di erogazione del premio potrà subire una decurtazione rispetto al numero dei giorni di presenza nell'anno di riferimento, secondo i parametri indicati nella tabella che segue:

GG Presenza per anno	% erogata del PdR
fino a 90 gg	30%
da 91 gg a 120 gg	40%
da 121gg a 150 gg	60%
da 150 gg a 180 gg	80%
da 180 gg a 200 gg	90%
> 200	100%

Sono considerate quale effettiva presenza in servizio le assenze per infortuni sul lavoro, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri seguiti da certificazione medica di convalescenza che possa configurarsi come proseguimento del ricovero ospedaliero, permessi per donazione di sangue, astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, permessi L. 104/1992, permessi in applicazione al Testo Unico 151/2000 (congedi parentali), ferie, malattie oncologiche/gravi, patologie invalidanti, terapie salvavita, congedi matrimoniali, scioperi.

Per i dipendenti che nel corso dell'anno di riferimento abbiano ricevuto un provvedimento disciplinare di sospensione effettiva di almeno 3 giorni avranno una decurtazione del premio pari al 30%. Qualora il provvedimento sia sospeso nell'attesa dell'esito dell'impugnativa giudiziale o presso l'ITL, l'erogazione sarà decurtata e successivamente all'eventuale favorevole al lavoratore, sarà integrata.

Il premio di risultato sarà riconosciuto ai soli dipendenti in servizio alla data di erogazione del medesimo ad eccezione dei casi di incentivo all'esodo/pensionamento nell'anno successivo a quello cui si riferisce il premio.

L'importo erogato a titolo di premio di risultato è considerato omnicomprensivo e non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti, incluso TFR.

Il Premio di Risultato, al verificarsi delle condizioni e dei requisiti normativi, sarà assoggettato al trattamento fiscale agevolato, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente.

Per Eur S.p.A.

Presidente

Amministratore delegato

Responsabile Capitale umano

Per O.S./RSA

L.G. De Mitri-Pugno

Roberta Oddi