

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30 agosto 2023, in Roma presso la sede aziendale

Tra

La Telespazio S.p.A. assistita da Unindustria

(di seguito per brevità l'Azienda)

E

UGL Metalmeccanici unitamente alla RSU UGL Telespazio

(di seguito per brevità le OO.SS.)

(di seguito per brevità le Parti)

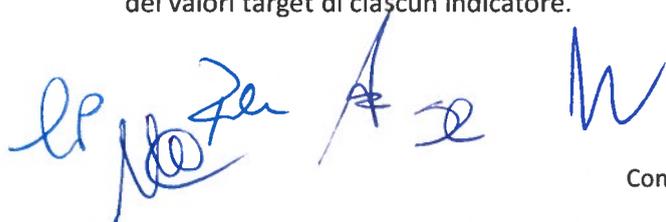
Premesso che

- l'Accordo Integrativo Telespazio/e-GEOS del 30 settembre 2021 è giunto a naturale scadenza alla data del 31 dicembre 2022, oggi in regime di ultrattività;
- nelle more dell'avvio del tavolo di confronto per il rinnovo del Contratto Integrativo del Gruppo Telespazio per il triennio 2024-2026, le Parti hanno ritenuto opportuno definire lo schema generale del Premio di Risultato per l'anno 2023 in sostanziale continuità con l'impianto generale disciplinato nell'Accordo Integrativo Telespazio/e-GEOS del 30 settembre 2021;
- Per l'anno 2023, ferma restando l'architettura generale del Premio già concordata nel succitato Accordo, le Parti hanno attivato apposita fase negoziale volta a rivedere e/o confermare gli indicatori di carattere finanziario ed economico-gestionale ed il relativo peso percentuale, concordando altresì gli indicatori di prossimità ed il relativo peso percentuale.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

- 1) Le premesse sono parte integrante del presente accordo.
- 2) **Architettura generale del Premio di Risultato 2023**

Il Premio di Risultato è unico, ancorché composto da una pluralità di indicatori, collettivo, interamente variabile e non determinabile a priori, bensì consuntivabile solo sulla base del livello di raggiungimento dei valori target di ciascun indicatore.



Relativamente all'architettura generale del Premio, per l'anno 2023, l'importo del Premio da erogare sarà determinato in ragione del conseguimento dei risultati di Gruppo/Aziendali misurati attraverso gli indicatori ed il relativo peso percentuale come rappresentati nelle tabelle di seguito riportate:

TABELLA 1

CLUSTER Assegnatari	Indicatore 1	Peso %	Indicatore 2	Peso %	Indicatore 3	Peso %
Tutti i Dipendenti delle Funzioni Centrali* di Telespazio S.p.A.	FOCF Gruppo Telespazio	15%	EBITA Telespazio S.p.A.	25%	Ordini Telespazio S.p.A.	20%
					Costi di struttura	10%
					Performance vs. SLA	10%
					Performance Complessiva**	20%

*Nell'attuale assetto organizzativo alla data di sottoscrizione del presente Accordo, si qualificano come Funzioni Centrali di Telespazio S.p.A. le seguenti strutture:

- CEO
- COO e relative articolazioni organizzative (Strategy & Corporate Development – Marketing & sales – Business Growth – Performance Risk & Efficiency Improvement – Industrial Assets & Teleport Services – Research, Digital & Innovation)
- Administration, Finance & Control
- Quality
- Institutional & External Relations
- Secretary General
- Human Resources and Organisation

Per la LoB Geo Information si farà riferimento a quanto previsto, in termini di Indicatori e relativi pesi percentuali, per le Funzioni Centrali.

Per i dipendenti delle LoB confluiti nella U.O. Industrial Assets & Teleport Services e nella U.O. Research, Digital & Innovation, il Premio di Risultato 2023 verrà determinato tenendo conto dei Cluster/indicatori prevalenti nel corso del 2023.

** La rilevazione della performance complessiva di Telespazio S.p.A. – con riguardo all'esercizio 2023 – viene effettuata attraverso il riferimento ai seguenti parametri di performance, con relativi pesi percentuali:

- Performance LOB SSO 10% - indicatore: MOL (Margine Operativo Lordo) SSO Tpz S.p.A.
- Performance LOB SATCOM 10% - indicatore: MOL (Margine Operativo Lordo) SATCOM Tpz S.p.A.

Company Internal

TABELLA 2

CLUSTER Assegnatari	Indicatore 1	Peso %	Indicatore 2	Peso %	Indicatore 3	Peso %
Tutti i Dipendenti delle LOB SSO e SC	FOCF Gruppo Telespazio	10%	EBITA Telespazio S.p.A.	25%	ORDINI Telespazio S.p.A.	20%
					Costi struttura	10%
					Performance vs. SLA	15%
					Performance LOB***	20%

*** La rilevazione della performance specifica per tutti i dipendenti delle LOB di Telespazio S.p.A. – con riguardo all’esercizio 2022 – viene effettuata attraverso il riferimento ai seguenti parametri di performance, rispettivamente per i dipendenti della LOB SSO e della LOB SATCOM:

- Indicatore: MOL (Margine Operativo Lordo) SSO Tpz S.p.A.
- Indicatore: MOL (Margine Operativo Lordo) SATCOM Tpz S.p.A.

Le Parti concordano che la verifica dei risultati incrementali degli obiettivi assegnati verrà effettuata su base annuale.

3) Criteri e meccanismi di consuntivazione degli obiettivi:

Il livello di raggiungimento di ciascun indicatore utile alla determinazione del Premio sarà misurato rispetto ad un valore target rappresentato dell’obiettivo annuale fissato per l’indicatore medesimo.

Per gli indicatori di tipo economico (FOCF Gruppo Telespazio - EBITA e ORDINI di Telespazio S.p.A. – MOL di LOB) vengono presi a riferimento i valori di Budget del 2023, secondo l’articolazione di quanto riportato nel Paragrafo “Principi di funzionamento del PdR”.

Il livello di raggiungimento di ciascun indicatore darà luogo all’erogazione delle corrispondenti quote di Premio secondo le curve di correlazione di seguito illustrate che saranno applicate a ciascun indicatore

Curva di correlazione indicatore 1 (FOCF Gruppo Telespazio)

- raggiungimento del risultato in misura inferiore all’85% del valore target = mancata erogazione della quota di premio associata all’indicatore;
- raggiungimento del risultato in misura uguale o superiore all’85% ed inferiore al 100% del valore target = riconoscimento della quota di premio associata all’indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;

- raggiungimento del risultato in misura uguale o superiore al 100% e inferiore o uguale al 110% del valore target = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura superiore al 110% del valore target = 110% della quota di premio associata all'indicatore.

Curva di correlazione indicatore 2 (EBITA Telespazio S.p.A.):

- raggiungimento del risultato in misura inferiore all'85% del valore target = mancata erogazione della quota di premio associata all'indicatore;
- raggiungimento del risultato in misura uguale o superiore all'85% ed inferiore al 100% del valore target = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura uguale o superiore al 100% e inferiore o uguale al 120% del valore target = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura superiore al 120% del valore target = 120% della quota di premio associata all'indicatore.

Curva di correlazione indicatore 3:

3.a ORDINI Telespazio S.p.A.: consuntivazione sulla base della presente scala parametrica:

- raggiungimento del risultato in misura inferiore all'80% del valore target = mancata erogazione della quota di premio associata;
- raggiungimento del risultato in misura compresa tra l'80% e il 100% = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura superiore al 100% e minore o uguale al 110% = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura maggiore del 110% = 110% della quota di premio associata all'indicatore.

3.b COSTI DI STRUTTURA: consuntivazione sulla base della presente scala parametrica:

- raggiungimento uguale o superiore al 120% del totale dei costi di struttura a fine anno, rispetto al valore di budget = mancata erogazione della quota di premio associata all'indicatore;
- raggiungimento inferiore al 120% ed uguale o superiore al 100% del totale dei costi di struttura a fine anno, rispetto al valore di budget = riconoscimento di quote di premio in misura corrispondente alla misura percentuale di risultato raggiunto, partendo da un minimo dell'80%;
- raggiungimento inferiore al 100% ed uguale o superiore al 90% del totale dei costi di struttura a fine anno, rispetto al valore di budget = riconoscimento di quote di premio in misura corrispondente alla misura percentuale di risultato raggiunto, partendo da un minimo del 100%;
- raggiungimento inferiore al 90% del totale dei costi di struttura a fine anno, rispetto al valore di budget = 110% della quota di premio associata all'indicatore.

3.c PERFORMANCE vs. SLA: consuntivazione sulla base della presente scala parametrica e dei relativi punteggi:

- Raggiungimento del punteggio pari o inferiore a 100 = nessun riconoscimento della quota di Premio;
- Raggiungimento del punteggio compreso tra 105 e 115 = riconoscimento dell'80% della quota di Premio;
- Raggiungimento del punteggio compreso tra 120 e 125 = riconoscimento del 90% della quota di Premio;
- Raggiungimento del punteggio compreso tra 130 e 135 = riconoscimento del 100% della quota di Premio;
- Raggiungimento del punteggio 140 = riconoscimento del 110% della quota di Premio

I criteri per la determinazione della quota del presente parametro, l'elencazione dei contratti presi a riferimento nonché gli indici di misura ed i relativi punteggi sono riportati nell'Allegato A), che forma parte integrante del Presente Accordo.

3.d/1 MOL LOB SSO Tpz S.p.A.: consuntivazione sulla base della presente scala parametrica:

- raggiungimento del risultato in misura inferiore all'80% del valore target = mancata erogazione della quota di premio associata;
- raggiungimento del risultato in misura uguale o superiore all'80% e inferiore al 100% del valore target = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura uguale o superiore al 100% e inferiore uguale al 110% del valore target = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura superiore al 110% del valore target = 110% della quota di premio associata all'indicatore.

3.d/2 MOL LOB SATCOM Tpz S.p.A.: consuntivazione sulla base della presente scala parametrica:

- raggiungimento del risultato in misura inferiore all'80% del valore target = mancata erogazione della quota di premio associata;
- raggiungimento del risultato in misura uguale o superiore all'80% e inferiore al 100% del valore target = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura uguale o superiore al 100% e inferiore uguale al 110% del valore target = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura superiore al 110% del valore target = 110% della quota di premio associata all'indicatore.

Non saranno considerate le eventuali cause esterne che comportino il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, "ripianificazioni" oltre l'anno di riferimento richieste dal Cliente e accettate/condivise dall'Azienda).

Per tutti gli indicatori, ivi compresi gli indicatori di Qualità, le eventuali penali maturate costituiranno fattore correttivo dei risultati, secondo regole e criteri definiti a livello Azienda/LoB.

Il Premio di Risultato dovrà essere basato anche sul principio della prestazione resa dal lavoratore; pertanto, ad ogni giorno di assenza del lavoratore, riferita a malattie brevi con una franchigia di complessivi 20 giorni annui nonché riferita ad assenze individuali non retribuite, corrisponderà una riduzione in proporzione del

premio assegnabile per i diversi obiettivi. Sono escluse da tale computo le assenze per malattia breve dovute alle patologie di cui al par. <<Trattamento Economico>> - art. 2 - <<Trattamento in caso di malattia e infortunio sul lavoro>> - del vigente CCNL metalmeccanica ed industria.

4) Importo teorico ed erogazione del Premio di Risultato

Il valore dell'importo teorico del Premio di Risultato è pari ad euro 2.600,00 al livello C3 del CCNL ed è riparametrato per i diversi livelli inquadramentali applicando la scala parametrica di cui al successivo par. 5.

Il Premio di Risultato 2023 verrà erogato con la retribuzione del mese di luglio 2024 ed in proporzione al servizio prestato da ciascun dipendente beneficiario nel corso del 2023.

In particolare, ai dipendenti assunti nel corso del 2023, il Premio sarà riconosciuto pro rata temporis in ragione del numero di mensilità effettivamente maturate, considerando come mese intero anche la frazione di mese superiore ai quindici giorni e fermo restando le regole di decurtazione di cui al par. 6 del presente Accordo.

Nei soli casi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta per risoluzione consensuale e pensionamento antecedenti all'effettiva erogazione del Premio, il personale interessato percepirà un importo, riferito all'anno precedente a quello in cui è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro ed in proporzione all'effettivo servizio prestato, convenzionalmente calcolato sulla base del 90% del valore dell'ultimo Premio consuntivato. Tale regola si applica anche in caso di dimissioni volontarie antecedenti all'effettiva erogazione del Premio, a condizione che la cessazione del rapporto di lavoro avvenga nel rispetto dei termini di preavviso contrattualmente previsti.

Ai dipendenti che in corso d'anno dovessero essere inseriti in Cluster di assegnatari diversi con indicatori differenti, il Premio verrà riconosciuto tenendo conto dei Cluster/indicatori prevalenti nel corso del 2023.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato e in somministrazione beneficerà del Premio di Risultato secondo le seguenti regole di erogazione:

a) Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale:

Il Premio sarà commisurato proporzionalmente all'orario di lavoro contrattualmente previsto.

b) Personale con rapporto di lavoro a tempo determinato:

Il Premio sarà erogato con le stesse modalità di corresponsione adottate in favore dei dipendenti contratto di lavoro a tempo indeterminato.

c) Lavoratori con contratto di somministrazione:

Il Premio sarà erogato con le stesse modalità di cui alla lett. b) che precede

L'erogazione – in linea con le disposizioni di legge vigenti – sarà effettuata a cura delle rispettive Agenzie per il Lavoro.

5) Scala Parametrica

La scala parametrica del PdR 2023 è riportata nella seguente tabella:

Livello ex CCNL	Parametro PdR 2023
Liv. A1 (ex 8°Q)	120
liv. B3 (ex 7°)	120
Liv. B2 (ex 6°)	110
Liv. B1 (ex 5°S)	110
Liv. C3 (ex 5°)	100
Sino al Liv. C2 (ex 4°)	90

A compensazione dell'eventuale riduzione del valore teorico massimo lordo del Premio di risultato conseguente alla sostituzione della scala parametrica, il personale Telespazio S.p.A. in forza alla data di erogazione del PdR verrà riconosciuta la differenza tra l'importo teorico massimo lordo del Premio calcolato applicando i parametri di cui sopra e l'importo teorico massimo lordo del Premio calcolato applicando i parametri previgenti.

L'importo compensativo sopra citato, confluirà in una specifica e distinta voce del cedolino paga denominata "EDR Temporaneo integrativo Telespazio", avente carattere transitorio, e verrà erogato limitatamente al periodo di permanenza dei lavoratori nella categoria interessata dall'applicazione di un parametro peggiorativo.

Per il personale inquadrato nel livello A1 (ex 8°Q), in considerazione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di incentivazione variabile riservato a tale popolazione aziendale (cd. Target Bonus) tale importo compensativo non sarà riconosciuto.

6) Regole di Decurtazione del Premio

Le Parti, riconoscendo nel Premio di Risultato un elemento di valorizzazione dell'impegno e del contributo di tutti anche in un'ottica di reciproca solidarietà e sussidiarietà tra i lavoratori, concordano che l'importo del Premio di Risultato spettante al singolo lavoratore potrà essere decurtato a fronte delle seguenti causali di assenza individuale:

- a) Assenze per malattia breve eccedenti la franchigia annua di 20 giorni, con esclusione di quelle dovute a patologie di cui al paragrafo "Trattamento Economico" – art.2 – Sez. IV, Titolo VI del vigente CCNL.
- b) Assenze per permessi non retribuiti, aspettativa non retribuita ed assenze ingiustificate.

A tale riguardo, di seguito, è indicato il dettaglio delle causali che determinano la decurtazione del Premio di Risultato:

- Aspettativa per carica pubblica;
- Aspettativa per superamento del periodo di comporta;
- Aspettativa non retribuita;
- Aspettativa sindacale;
- Assenza ingiustificata e/o Sospensione disciplinare dalla prestazione.
- Permesso per cariche pubbliche non retribuite;
- Permesso personale non retribuito;

Company Internal

7) Incidenze del Premio di Risultato

L'importo del Premio di Risultato si intende onnicomprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti ed indiretti, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: ferie, festività, 13^a mensilità, indennità varie, trattamenti equipollenti, maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo etc., con o senza riposo compensativo.

L'importo del Premio è escluso dalla base di computo utile per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto, così come previsto dalle normative vigenti.

8) Conversione di quote di premio di risultato in beni e servizi di welfare aziendale (c.d. OPZIONE WELFARE)

Secondo quanto disposto dall'art. 1, c. 182 e ss., L. 208/15 e successive modifiche ed integrazioni, in forza del quale i lavoratori possono scegliere - su base individuale - di convertire il Premio di Risultato, in tutto o in quota parte, in beni e servizi di welfare aziendale e *fringe benefits* nel rispetto di quanto definito dalla normativa applicabile in materia, le Parti concordano di riconoscere al singolo dipendente la facoltà di esercitare la c.d. OPZIONE WELFARE (di seguito l' "Opzione") nei limiti di importo previsti dalla normativa *pro tempore* vigente in materia di fiscalità agevolata del Premio di Produzione e dedotti in ogni caso eventuali diritti di terzi, secondo le seguenti misure percentuali:

- 25%
- 50%
- 75%
- 100%

L'Opzione potrà essere esercitata individualmente, destinando la quota percentuale prescelta ad una delle seguenti categorie di welfare:

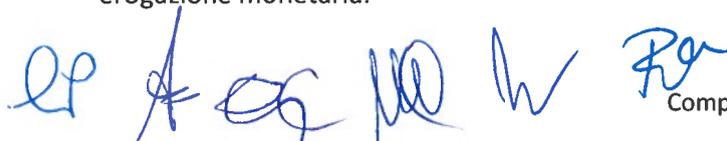
- ai beni e servizi di welfare messi a disposizione sulla piattaforma aziendale dedicata;
- al Fondo Pensione Complementare contrattuale, limitatamente al personale già iscritto o che si iscriva nel periodo di riferimento.

Ciascun lavoratore potrà esercitare l'Opzione nei termini e secondo le modalità procedurali che saranno di volta in volta definiti e comunicati dall'Azienda.

Sarà possibile accedere alle categorie di beni e servizi di cui alle suddette lett. a) e b) attraverso l'apposita piattaforma aziendale, le cui modalità e i termini di utilizzo sono contenuti nell'apposito regolamento aziendale che sarà pubblicato sulla intranet, previa informativa resa in sede di Comitato Welfare.

L'importo del Premio convertito in welfare beneficerà delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa *pro tempore* vigente.

Qualora il lavoratore non eserciti l'Opzione entro i termini stabiliti, il Premio verrà corrisposto sotto forma di erogazione monetaria.


Company Internal

Eventuali importi residui derivanti dall'esercizio dell'Opzione alla data del 1° novembre 2024 saranno liquidati con il cedolino del mese di dicembre o destinati, a scelta del lavoratore, al fondo di previdenza complementare contrattuale.

Nel caso di esercizio dell'Opzione da parte del lavoratore. l'Azienda corrisponderà un contributo aggiuntivo pari al 10% della quota di Premio spettante che i dipendenti avranno scelto di convertire in servizi welfare, per la cui somma corrispondente troverà applicazione la tassazione agevolata prevista dalla legge.

Nella piattaforma aziendale continueranno a confluire anche le eventuali quote di Welfare di cui al CCNL Metalmeccanici *pro tempore* vigente.

9) Deposito presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro ed Enti previdenziali competenti

Il verbale di accordo sindacale siglato sarà depositato dalla Società presso gli Enti competenti ai fini dell'ammissione ai benefici di legge in materia di decontribuzione/fiscalità agevolata nei termini e secondo le modalità stabiliti dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, come convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96.

Gli indicatori identificati nel presente verbale di accordo sono da considerarsi tra loro alternativi e concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico premio di risultato in oggetto.

Il beneficio fiscale risulterà, dunque, applicabile all'intero premio, qualora si registri un incremento in relazione ad almeno uno degli indicatori elencati rispetto ai risultati raggiunti nell'anno precedente; ciò atteso che la verifica degli incrementi degli obiettivi avverrà su base annuale, confrontando il risultato conseguito nell'esercizio di competenza (2023) rispetto al risultato conseguito nell'anno precedente (2022).

Inoltre, le Parti confermano che la Commissione, così come individuata al paragrafo che precede, rappresenta la sede nella quale favorire l'intervento diretto dei lavoratori, nell'ottica di un coinvolgimento attivo del personale nei processi di innovazione che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

Le Parti dichiarano che i contenuti economici del Premio di Risultato 2023, essendo commisurati ad obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza e definiti per migliorare il sistema competitivo/produttivo, anche attraverso il fattivo coinvolgimento paritetico dei lavoratori, rientrano in tal modo nel regime contributivo agevolato previsto dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, come convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e consentono, a beneficio dei lavoratori, l'applicazione dello specifico trattamento fiscale stabilito, nei modi e termini previsti dalla Legge 28 dicembre 2015 n. 208 come modificata dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'ep'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'Asse'. To its right, there are two more signatures, one that looks like 'na' and another that looks like 'w'. On the far right, there is a signature that looks like 'ra'.

Ad ogni modo le Parti si dichiarano sin d'ora disponibili ad incontrarsi nel caso in cui eventuali modifiche del vigente quadro normativo in materia di fiscalità agevolata rendano necessari adeguamenti della presente regolamentazione del Premio.

Letto, confermato e sottoscritto.

P. Unindustria 

p. Soc. Telespazio S.p.A.  

p. UGL Metalmeccanici 

p. RSU 

ALLEGATO A

Performance vs SLA

Per la consuntivazione di questo parametro sono stati individuati **14 Contratti** tra i più significativi a livello aziendale, di cui **10 per la LOB SSO** e **4 per la LOB SATCOM**, di seguito elencati:

LOB SSO

Numero	Codice Attività	Descrizione del servizio	Cliente
1	170.010	TT&C Intelsat	Intelsat
2	170.031	TT&C Inmarsat	Inmarsat
3	170.220	TT&C Eutelsat Operation	Eutelsat
4	170.069	Eumetsat MTG TT&C O&M	Eumetsat
5	170.611	Rascom TT&C	RascomStar
6	190.929	Galileo Hosting Services	EUSPA
7	180.552	F-DUGS	It MoD
8	180.389	Cosmo - MCO	ASI
9	180.390	Prisma - MCO	ASI
10	N.A.	Fornitura energia no-break Fucino	"interno"

LOB SATCOM

Numero	Codice Attività	Descrizione del servizio	Cliente
11	160.300	Rivendita segmento spaziale e uplink TXP 124 - 125-52	Rai Way
12	120.602	NOC Camelot 33°	Hughes Network Systems Ltd
13	160.187	Servizi di Up link	Sky Italia
14	190.581	GDDN - GSOP-KPI-GDDN-002	Spaceopal



CRITERI DI MISURAZIONE

- a) Il livello di risultato dell'indicatore "Performance vs SLA" verrà determinato in relazione al punteggio complessivo conseguito quale somma dei punteggi di ciascun contratto.
- b) Ciascun contratto potrà conseguire:
- un **punteggio massimo** corrispondente a **10 (dieci) punti**
 - un **punteggio medio** corrispondente a **5 (cinque) punti**
 - un **punteggio minimo** corrispondente a **0 (zero) punti**
- c) Ogni contratto farà riferimento ad obiettivi specifici ovvero ad un report di KPI riferiti ai target contrattuali attesi.
- d) Il raggiungimento/superamento degli obiettivi/KPI determinerà il punteggio relativo a ciascun contratto.



Schede Contratti LOB SSO

1. TT&C INTELSAT

- saranno presi a riferimento i n. 7 (sette) KPI che dovranno conseguire un risultato \geq agli SLA contrattuali;
- il conseguimento di tutti i n. 7 (sette) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio massimo di 10 punti;
- il conseguimento tra i n. 5 (cinque) e n. 6 (sei) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio medio di 5 punti;
- il conseguimento inferiore ai n. 5 (cinque) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio minimo di 0 punti.

Availability vs Services	SLA
TLM (Telemetry)	$\geq 99,95$
CMD (Command)	$\geq 99,95$
RNG (Ranging)	$\geq 99,95$
GMS	$\geq 99,95$
TLS	$\geq 99,95$
IOT	$\geq 99,95$
LSS (Launch Support Services)	$\geq 99,95$

HIGH	MED	LOW
7 \rightarrow 10 punti	5÷6 \rightarrow 5 punti	< 5 \rightarrow 0 punti

2. TT &C IMMARSAT

- saranno presi a riferimento i n.9 (nove) KPI che dovranno conseguire un risultato \geq agli SLA contrattuali;
- il conseguimento di tutti e n. 9 (nove) i KPI, determinerà il conseguimento del punteggio massimo di 10 punti;
- il conseguimento tra i n. 6 (sei) e i n. 8 (otto) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio medio di 5 punti
- il conseguimento inferiore ai n. 6 (sei) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio minimo di 0 punti

MFA C/L band 14.2m b/u	SLA
Disponibilità Funzione di Telemetria	$\geq 99,62$
Disponibilità Funzione di Telecomando	$\geq 99,62$

Company Internal

Funzione di Ranging & Acq. AMD	=>98,33
---	-------------------

CES C-band 13m Prime	SLA
Disponibilità Funzione di Telemetria	=>99,50
Disponibilità Funzione di Telecomando	=>99,50
Funzione di Ranging & Acq. AMD	=>98,33

TTC-1 C-band 11m Prime	SLA
Disponibilità Funzione di Telemetria	=>99,50
Disponibilità Funzione di Telecomando	=>99,50
Funzione di Ranging & Acq. AMD	=>98,33

HIGH	MED	LOW
9 →10 punti	6÷8 →5 punti	< 6 →0 punti

3. TT &C EUTELSAT OPERATION

- saranno presi a riferimento diciotto KPI che dovranno conseguire un risultato =/> agli SLA contrattuali;
- il conseguimento tra i n. 17 (diciassette) e i n. 18 (diciotto) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio massimo di 10 punti;
- il conseguimento tra i n. 13 (tredici) e i n. 16 (sedici) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio medio di 5 punti;
- il conseguimento inferiore ai n. 13 (tredici) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio minimo di 0 punti.

TF1 Ku-Band 3.8 m Prime	SLA
Disponibilità Funzione di Telemetria	=>99,77
Disponibilità Funzione di Telecomando	=>99,77
Funzione di Ranging & Acq. AMD	=>99,77
TF2 Ku-Band 3.8 m Prime	SLA
Disponibilità Funzione di Telemetria	=>99,77
Disponibilità Funzione di Telecomando	=>99,77
Funzione di Ranging & Acq. AMD	=>99,77
TF3 Ku-Band 3.8 m Prime	SLA
Disponibilità Funzione di Telemetria	=>99,77
Disponibilità Funzione di Telecomando	=>99,77
Funzione di Ranging & Acq. AMD	=>99,77

Company Internal

TF4 Ku-Band 3.8 m Prime	SLA
Disponibilità Funzione di Telemetria	=>99.77
Disponibilità Funzione di Telecomando	=>99.77
Funzione di Ranging & Acq. AMD	=>99.77
TF5 Ku-Band 3.8 m Prime	SLA
Disponibilità Funzione di Telemetria	=>99.77
Disponibilità Funzione di Telecomando	=>99.77
Funzione di Ranging & Acq. AMD	=>99.77
TF6 Ku-Band 3.8 m Prime	SLA
Disponibilità Funzione di Telemetria	=>99.77
Disponibilità Funzione di Telecomando	=>99.77
Funzione di Ranging & Acq. AMD	=>99.77

HIGH	MED	LOW
17÷18→ 10 punti	13÷16→5 punti	< 13 →0 punti

4.EUMETSAT MTG TT&C O&M

- saranno presi a riferimento sei KPI che dovranno conseguire un risultato =/> agli SLA contrattuali;
- il conseguimento di tutti i n. 6 (sei) i KPI, determinerà il conseguimento del punteggio massimo di 10 punti;
- il conseguimento tra i n. 4 (quattro) e i n. 5 (cinque) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio medio di 5 punti;
- il conseguimento inferiore ai n. 4 (quattro) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio minimo di 0 punti.

<i>EUM-1 S/L-Band 13.2 m Prime</i>	SLA
Disponibilità Funzione di Ricezione	=>99,00
Disponibilità Funzione di Trasmissione	=>99,00
Funzione di Ranging	=>98,50

<i>EUM-2 S/L-Band 13.2 m Prime</i>	SLA
Disponibilità Funzione di Ricezione	=>99,00
Disponibilità Funzione di Trasmissione	=>99,00
Funzione di Ranging	=>98,50

HIGH	MED	LOW
6 →10 punti	4÷5→5 punti	< 4→0 punti

5. RASCOM TT & C

- saranno presi a riferimento sei KPI che dovranno conseguire un risultato => agli SLA contrattuali;
- il conseguimento di tutti i n. 6 (sei) i KPI, determinerà il conseguimento del punteggio massimo di 10 punti;
- il conseguimento tra i n. 4 (quattro) e i n. 5 (cinque) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio medio di 5 punti;
- il conseguimento inferiore ai n. 4 (quattro) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio minimo di 0 punti.

FOT-1T C-Band	SLA
Disponibilità Funzione di Telemetria	=>99,70
Disponibilità Funzione di Telecomando	=>99,70
Funzione di Ranging & Acq. AMD	=>98,70

FMA C-Band	SLA
Disponibilità Funzione di Telemetria	=>99,70
Disponibilità Funzione di Telecomando	=>99,70
Funzione di Ranging & Acq. AMD	=>98,70

HIGH	MED	LOW
6 →10 punti	4÷5 →5 punti	< 4 →0 punti

6. GALILEO HOSTING SERVICES

- saranno presi a riferimento i consuntivi, su base mensile, dei servizi resi rispetto a n. 6 (sei) KPI che dovranno conseguire un risultato medio (c.d. Ktot), così come definito su base contrattuale. Tale valore medio dovrà essere compreso tra 1 e 0,99;
- il raggiungimento di tale risultato per 11 o 12 mesi dell'anno solare, determinerà il conseguimento del punteggio massimo di 10 punti;
- il raggiungimento di tale risultato per 8, 9 o 10 mesi dell'anno solare, determinerà il conseguimento del punteggio medio di 5 punti;
- il raggiungimento di tale risultato per un numero di mesi inferiore a 8, determinerà il conseguimento del punteggio minimo di 0 punti.

1	No- Break Events
2	Short Break Reliability
3	Short Break Reliability
4	Equipment Room Temperature and Humidity Availability

5	Equipment Room Temperature and Humidity Events
6	PTF Rooms Temperature and Humidity Availability

HIGH	MED	LOW
11÷12 mesi con risultato 0,99÷1 →10 punti	8÷10 mesi con risultato 0,99÷1 →5 punti	< 8 mesi con risultato 0,99÷1 →0 punti

7. F-DUGS

- saranno presi a riferimento i consuntivi, su base mensile, dei servizi resi rispetto a n. 9 (nove) KPI che dovranno conseguire un risultato medio (c.d. Keff) così come definito su base contrattuale. Tale valore medio dovrà essere compreso tra 1 e 0,99;
- il raggiungimento di tale risultato per 11 o 12 mesi dell'anno solare, determinerà il conseguimento del punteggio massimo di 10 punti;
- il raggiungimento di tale risultato per 8, 9 o 10 mesi dell'anno solare, determinerà il conseguimento del punteggio medio di 5 punti;
- il raggiungimento di tale risultato per un numero di mesi inferiore a 8, determinerà il conseguimento del punteggio minimo di 0 punti.

K1	Number of HW or SW failures of operational workstations (main ones and others)
K2	Number of HW or SW failures of operational workstations (main ones and others)
K3	Number of events of mission chain unavailability
K4	Images Receiving chain unavailability
K5	Number of lost passages
K6	Number of failures of the harmonisation process
K6-bis	Number of failures in Planning process
K7	Number of unsuccessful pre-processing
K8	Number of unsuccessful processing

HIGH	MED	LOW
11÷12 mesi con risultato 0,99÷1 →10 punti	8÷10 mesi con risultato 0,99÷1 →5 punti	< 8 mesi con risultato 0,99÷1 →0 punti

8. Cosmo – MCO

- saranno presi a riferimento i consuntivi, su base mensile, dei servizi resi rispetto a n. 6 (sei) KPI che dovranno conseguire un risultato medio (c.d. Ptot), così come definito su base contrattuale. Tale valore medio dovrà essere compreso tra 1 e 0,99;
- il raggiungimento di tale risultato per 11 o 12 mesi dell'anno solare, determinerà il conseguimento del punteggio massimo di 10 punti;
- il raggiungimento di tale risultato per 8, 9 o 10 mesi dell'anno solare, determinerà il conseguimento del punteggio medio di 5 punti;
- il raggiungimento di tale risultato per un numero di mesi inferiore a 8, determinerà il conseguimento del punteggio minimo di 0 punti.

K_{CIV}	misuratore dell'efficienza del sistema/ servizio
E_{CIV}	misuratore dell'efficacia del sistema
D_{CIV}	misuratore della disponibilità del sistema
K_{MIL}	misuratore dell'efficienza del sistema/ servizio
E_{MIL}	misuratore dell'efficacia del sistema
D_{MIL}	misuratore della disponibilità del sistema

HIGH	MED	LOW
11÷12 mesi con risultato 0,99÷1 →10 punti	8÷10 mesi con risultato 0,99÷1 →5 punti	< 8 mesi con risultato 0,99÷1 →0 punti

9. PRISMA – MCO

- saranno presi a riferimento 3 KPI che dovranno conseguire un risultato =/> agli SLA contrattuali;
- 1) Disponibilità del sistema (overall Space & GS) > 95%
 - 2) Dataloss (sulle IMGs pianificate vs IMGs catalogate in UGS) <5%
 - 3) Prestazioni del supporto ingegneristico:
 USET_1=0: numero di anomalie bloccanti gestite in tempi superiori a 1 mese / numero totale di anomalie bloccanti da gestire in quel mese.
 USET_2=0: numero di anomalie non bloccanti gestite in tempi superiori a 6 mesi / numero totale di anomalie bloccanti da gestire in quel mese
- il conseguimento di tutti i n. 3 (tre) i KPI, determinerà il conseguimento del punteggio massimo di 10 punti;
 - il conseguimento di n. 2 (due) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio medio di 5 punti;
 - il conseguimento inferiore ai n. 2 (due) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio minimo di 0 punti.

10. FORNITURA ENERGIA NO-BREAK FUCINO

- saranno presi a riferimento 2 KPI che dovranno conseguire un risultato => agli SLA definiti internamente;
- il conseguimento di tutti i n. 2 (due) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio massimo di 10 punti
- il conseguimento di n. 1 (uno) dei KPI, determinerà il conseguimento del punteggio medio di 5 punti
- il conseguimento di n. 0 (zero) KPI, determinerà il conseguimento del punteggio minimo di 0 punti

FORNITURA ENERGIA NO-BREAK FUCINO	SLA
Disponibilità dell'anello no-break B	>= 99,998
Disponibilità dell'anello no-break C	>= 99,998

HIGH	MED	LOW
2 → 10 punti	1÷2 →5 punti	0÷2 (<1) →0 punti

Schede Contratti LOB SATCOM

11. Rivendita segmento spaziale e uplink TXP 124 -125-52 RAIWAY

- sarà preso a riferimento il livello di prestazione complessivamente fornito nel corso dell'anno solare rispetto agli SLA contrattuali, secondo il seguente schema.

HIGH	MED	LOW
≥ 99,98%	99,97% ÷ 99,88%	< 99,88%
→ 10 punti	→ 5 punti	→ 0 punti

12. NOC Camelot 33°

- sarà preso a riferimento il livello di prestazione complessivamente fornito nel corso dell'anno solare rispetto agli SLA contrattuali, secondo il seguente schema.

HIGH	MED	LOW
>= 99,90%	99,90% - 99,501%	< 99,501%
→ 10 punti	→ 5 punti	→ 0 punti

ep

FR

W

AS

13. Servizi di Uplink – Sky Italia

- sarà preso a riferimento il livello di prestazione complessivamente fornito nel corso dell'anno solare rispetto agli SLA contrattuali, secondo il seguente schema.

HIGH	MED	LOW
≥ 99,995%	99,994% ÷ 99,895%	< 99,895%
→ 10 punti	→ 5 punti	→ 0 punti

14. GDDN - GSOP-KPI-GDDN-002 – Spaceopal

- saranno presi a riferimento i consuntivi mensili del numero di ILS Trouble Ticket il cui tempo di chiusura supera il tempo previsto contrattualmente, fatta salva una franchigia di 5 ILS Trouble Ticket per ogni mese;
- il raggiungimento della chiusura dei ILS Trouble Ticket nel rispetto dei tempi contrattualmente previsti – fatta salva la franchigia di 5 ILS Trouble Ticket per ogni mese - per 11 o 12 mesi dell'anno solare, determinerà il conseguimento del punteggio massimo di 10 punti;
- il raggiungimento della chiusura dei ILS Trouble Ticket nel rispetto dei tempi contrattualmente previsti – fatta salva la franchigia di 5 ILS Trouble Ticket per ogni mese - per 10, 9 o 8 mesi dell'anno solare, determinerà il conseguimento del punteggio massimo di 5 punti;
- il raggiungimento della chiusura dei ILS Trouble Ticket nel rispetto dei tempi contrattualmente previsti – fatta salva la franchigia di 5 ILS Trouble Ticket per ogni mese - per un numero di mesi inferiore a 8, determinerà il conseguimento del punteggio minimo di 0 punti.

HIGH	MED	LOW
11/12 mesi con raggiungimento della chiusura dei ILS Trouble ticket nel rispetto dei tempi contrattualmente previsti. Fatta salva la franchigia di 5 ILL trouble ticket per ogni mese	8/10 mesi con raggiungimento della chiusura dei ILS Trouble ticket nel rispetto dei tempi contrattualmente previsti. Fatta salva la franchigia di 5 ILL trouble ticket per ogni mese	< 8 mesi con raggiungimento della chiusura dei ILS Trouble ticket nel rispetto dei tempi contrattualmente previsti. Fatta salva la franchigia di 5 ILL trouble ticket per ogni mese
→ 10 punti	→ 5 punti	→ 0 punti

EP

FR







Descrizione Indicatori 3

Costi di Struttura: sono la somma di tutti i costi sostenuti per le attività commerciali, il marketing e le attività svolte dagli enti di staff/G&A.

MOL: esprime il reddito conseguito dall'azienda relativamente alla sola gestione caratteristica con esclusione degli interessi attivi e passivi (gestione finanziaria), le tasse (gestione fiscale) e di tutte le voci di costo e ricavo a cui non corrisponde una manifestazione finanziaria, quali gli accantonamenti, gli ammortamenti e le svalutazioni di immobilizzazioni e dell'attivo circolante.

SLA – Service Level Agreement: rappresentano un insieme di misure quantitative, concordate con il cliente nell'ambito di contratti di servizio, che esprimono la qualità dei servizi erogati, rispetto ai livelli attesi.



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30 agosto 2023, in Roma presso la sede aziendale

Tra

La Telespazio S.p.A. assistita da Unindustria

(di seguito per brevità l'Azienda)

E

UGL Metalmeccanici unitamente alla RSU UGL Telespazio

(di seguito per brevità le OO.SS.)

(di seguito per brevità le Parti)

Premesso che

- Con Accordo integrativo del 30 settembre 2021, le Parti hanno concordato di recepire quanto convenuto nell' Accordo Leonardo in materia di "Trattamenti per i lavoratori inquadrati nei livelli B3 e A1", post-ponendone la decorrenza applicativa a far data dal 1° gennaio 2022.
- Il suddetto Accordo è giunto a naturale scadenza alla data del 31 dicembre 2022, oggi in regime di ultrattività;
- nelle more dell'avvio del tavolo di confronto per il rinnovo del Contratto Integrativo del Gruppo Telespazio per il triennio 2024-2026, le Parti hanno ritenuto opportuno confermare lo schema generale e i principi sottesi.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

Per ciò che concerne il riconoscimento della categoria giuridica di Quadro, le Parti confermano quanto previsto dal vigente CCNL e dalla Legge del 13 maggio 1985 n. 190 e s.m.i.

1. Target Bonus per i dipendenti inquadrati nel livello A1

Al personale inquadrato nel livello A1 verranno assegnati obiettivi il cui raggiungimento determinerà l'erogazione di un premio variabile a titolo di Target Bonus – individuato entro una percentuale della RAL percepita al 31 dicembre dell'anno di assegnazione, differenziata sulla base della rilevanza organizzativa della posizione ricoperta e/o ruolo agito che sarà oggetto di misurazione, aggiornamento e monitoraggio annuali, attraverso di strumenti e metodi di benchmark dedicati.

Gli strumenti di aggiornamento e monitoraggio annuali, che tra l'altro potranno consentire di modificare la percentuale della RAL di attribuzione, terranno conto come su indicato, di più elementi in concorrenza tra loro (a titolo esemplificativo e non esaustivo, oltre alla rilevanza della posizione presidiata e del ruolo agito, anche la complessità del ruolo/posizione, le responsabilità assegnate, le attività eseguite, etc.).



Company Internal



Le Parti, nel condividere gli obiettivi individuali e collettivi quali elementi per la determinazione del sistema di incentivazione in oggetto concordano che il Premio di Risultato è parte integrante del sistema premiante applicato alla categoria di riferimento.

Le Parti confermano che il Target Bonus sarà, altresì, basato su obiettivi individuali, di team/funzione di appartenenza e, laddove previsto, manageriali.

Il valore teorico massimo del TB è fissato in misura percentuale della RAL, percepita dal dipendente beneficiario al 31 dicembre dell'anno di assegnazione.

Il valore percentuale della quota di obiettivi individuali assegnati e di quello riferito al Premio di Risultato consuntivato saranno determinati in misura variabile secondo il seguente schema:

Percentuale max RAL valore Target Bonus	Obiettivi riferiti al PdR (Premio di Risultato)	Obiettivi individuali	Tipologia obiettivi individuali
18%	40%	60%	n.3 obiettivi: 1) individuali 2) di team / di funzione 3) manageriali
15%			
12%	60%	40%	n.2 obiettivi: 1) individuali 2) di team / di funzione
10%			
8%			

Resta inteso che il valore teorico del Target Bonus dovrà essere almeno pari all'attuale sistema premiante già goduto dalla popolazione interessata, ivi incluso il PdR, alla data di assegnazione.

Parimenti il valore teorico del Target Bonus non potrà essere inferiore al valore del Premio di Risultato corrispondente al parametro del livello A1.

2. Target Bonus per i dipendenti inquadrati nel livello B3

Per il personale inquadrato nella categoria B3, oltre al Premio di Risultato derivante dal meccanismo di consuntivazione tempo per tempo vigente, si prevede il riconoscimento di una somma di euro 150,00 lordi, erogata al raggiungimento di un obiettivo individuale o di team o di funzione.

3. Modalità di gestione del sistema premiante per il personale inquadrato nei livelli B3 e A1

3.1. Assegnazione degli obiettivi

Per l'anno 2023 l'Azienda provvederà, entro il mese di settembre, all'assegnazione, in forma scritta, degli obiettivi che saranno chiari, trasparenti, specifici, misurabili e raggiungibili e, ove correlati al Premio di Risultato, coerenti e non in contrasto con gli obiettivi assegnati nell'ambito del Premio. Gli obiettivi saranno, inoltre, misurati su indicatori e pesi percentuali predefiniti.

La scheda individuale di assegnazione degli obiettivi dovrà essere firmata per accettazione dal dipendente beneficiario.



3.2. Regole di erogazione

Nell'ipotesi di variazione delle mansioni o del ruolo aziendale in corso d'anno, tali da determinare la modifica degli obiettivi assegnati e delle relative schede dei Target Bonus, ai fini dell'erogazione troverà applicazione il criterio di prevalenza delle attività svolte nell'anno.

In caso di assunzione al livello A1 ovvero in caso di variazione dell'inquadramento (passaggio al livello A1) nel corso del 1° semestre 2023, la consuntivazione degli obiettivi assegnati e raggiunti avverrà secondo i criteri così stabiliti:

- per i neo assunti al livello A1, l'importo a titolo di Target Bonus sarà erogato *pro-rata temporis*;
- in caso di promozione (da B3 a A1), il Target Bonus verrà erogato tenendo conto della qualifica prevalente nel 2023.

L'importo complessivo di Target Bonus sarà erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di luglio 2024, previa adeguata comunicazione individuale sulle performance e sulle competenze espresse nel medesimo periodo.

4. Opzione Welfare

Le Parti concordano di applicare anche al sistema di retribuzione premiante di cui al presente accordo le previsioni in materia di Opzione Welfare contenute nell'Accordo sottoscritto in data 30 agosto 2023 sul Premio di Risultato, fermi restando i limiti di legge *pro tempore* vigenti relativi alla tassazione agevolata. Al riguardo le Parti concordano che i lavoratori interessati, fermi restando i requisiti di legge dell'istituto, potranno convertire in welfare esclusivamente le quote di Target Bonus legate al raggiungimento di obiettivi collettivi.

DEPOSITO PRESSO L'ISPettorato TERRITORIALE DEL LAVORO ED ENTI PREVIDENZIALI COMPETENTI

Il presente Verbale di Accordo sarà depositato dal datore di lavoro presso gli Enti competenti ai fini dell'ammissione ai benefici di legge in materia di decontribuzione/fiscalità agevolata nei termini e secondo le modalità stabiliti dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, come convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96.

A tal riguardo, le Parti confermano che la suddetta Commissione rappresenta la sede nella quale favorire l'intervento diretto dei lavoratori, nell'ottica di un coinvolgimento attivo del personale nei processi di innovazione che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

Le Parti dichiarano che i contenuti economici del Target Bonus 2023, limitatamente alle quote economiche collegate all'istituto del Premio di Risultato ovvero ad altri indicatori di carattere collettivo, essendo commisurati ad obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza e definiti per migliorare il sistema competitivo/produttivo, anche attraverso il fattivo coinvolgimento paritetico dei lavoratori, rientrano in tal modo nel regime contributivo agevolato previsto dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, come convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e consentono, a beneficio dei lavoratori, l'applicazione dello

Company Internal

specifico trattamento fiscale stabilito, nei modi e termini previsti dalla Legge 28 dicembre 2015 n. 208 come modificata dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Unindustria 

p. Telespazio S.p.A.  


p. UGL

p. RSU UGL Telespazio S.p.A.
