

## CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE - RINNOVO DELLA PARTE ECONOMICA E DELLA PARTE NORMATIVA

Tra

**Amplifon Spa**, (di seguito, anche, “**Amplifon**”), in persona dei suoi Procuratori Giovanni Caruso, Gherarda Levati, Clara Bertolaia, Floriana Speciale e Fabrizio Mazzoli

e

la **RSU di Amplifon**, (di seguito, anche, la “**RSU**”), in persona dei suoi membri, Vanna Caldi, Marcello Carè, Daniele Piacentini, Stefano Pieracci e Roberto Selmi

di seguito collettivamente indicate come le “**Parti**”.

### Premesso che:

- in data 31 dicembre 2013 sono scadute sia la parte economica sia quella normativa del contratto integrativo aziendale stipulato ai sensi e per gli effetti del C.C.N.L. per le aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi;
- le Parti hanno quindi deciso di procedere al rinnovo delle predette parti avviando una proficua trattativa negoziale;
- è quindi intenzione delle Parti formalizzare l'accordo raggiunto.

### Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue:

**1) Validità della premessa.** La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo e ne vincola pertanto l'interpretazione ai sensi e per gli effetti degli articoli 1362 e seguenti del codice civile.

**2) Premio di Risultato per gli anni 2014 e 2015.** Le Parti ribadiscono il principio per cui il Premio di Risultato deve essere collegato, in modo diretto, al miglioramento dei risultati economici ed operativi dell'azienda, così come peraltro espressamente previsto dagli Accordi Interconfederali e dal CCNL attualmente vigenti. Le Parti, inoltre, ribadiscono che Amplifon ha raggiunto un livello di *performance* economiche e finanziarie il cui ulteriore miglioramento presuppone il posizionamento del Premio di Risultato ai migliori livelli del mercato. Le medesime Parti, infine, hanno ribadito il principio per cui le ferie ed i permessi retribuiti di cui all'art. 146 del CCNL (di seguito, le “**ROL**”) devono tradursi in tempo libero e qualità della vita e non in reddito aggiuntivo sotto forma di indennità sostitutiva derivante dalla loro mancata fruizione. In applicazione dei predetti principi, vengono quindi di seguito stabiliti i criteri che porteranno al calcolo del Premio di Risultato per il biennio 2014 – 2015 e, a tal fine, si danno le seguenti definizioni:

Margine Operativo Lordo (EBITDA): si intende il valore indicato, con la medesima definizione, nel bilancio, relativo agli anni 2014 e 2015, di Amplifon Spa al netto delle eventuali poste non legate alla gestione operativa ordinaria della *Country Italia* o della *Corporate* (a titolo di esempio, *stock options* o

*stock grants*, contrattazioni straordinarie con i fornitori legate a cambiamenti sostanziali<sup>1</sup> del perimetro del gruppo, *branch* francese etc.);

Fatturato per vendite e prestazioni: si intende il valore indicato, con la definizione “Ricavi delle vendite e delle Prestazioni”, nel bilancio relativo agli anni 2014 e 2015.

Il calcolo del premio di Risultato si articolerà nei tre diversi livelli che vengono di seguito illustrati:

- **Livello 1 - Profittabilità:** Margine Operativo Lordo diviso Fatturato delle vendite e prestazioni moltiplicato per 100 uguale Indice di Risultato

L'indice di Risultato ottenuto facendo applicazione della formula dianzi riportata darà diritto ad un importo lordo da determinarsi in base alla seguente tabella:

INDICE DI RISULTATO	IMPORTO PREMIO LORDO in €
7>=8	600,00
8>=9	800,00
9>=10	1.000,00
10>=11	1.100,00
11>=12	1.200,00
12>=13	1.300,00
13>=14	1.400,00
14>=14,5	1.500,00
14,5>=15	1.550,00
15>15,5	1.650,00
15,5>=16	1.700,00
16>=16,5	1.800,00
16,5>=17	1.900,00
17>=17,5	2.000,00
17,5>=18	2.100,00
18>=18,5	2.200,00
18,5>=19	2.300,00
19>	2.400,00

- **Livello 2 - Crescita:** all'importo di cui al punto che precede dovrà quindi sommarsi un ulteriore importo lordo che terrà conto dell'incremento del fatturato dell'anno di riferimento del Premio di Risultato rispetto all'anno precedente (ovvero, incremento dell'anno 2014 rispetto all'anno 2013 e dell'anno 2015 rispetto all'anno 2014); in particolare, ai fini del calcolo testé citato si terrà conto del fatturato derivante dalla vendita degli apparecchi acustici, degli altri prodotti, degli accessori e delle apparecchiature biomedicali nonché dai servizi ad essi collegati<sup>2</sup>. A

<sup>1</sup> Di cui € 4.831.423,00 derivanti dalla contrattazione internazionale a seguito dell'acquisizione di “NHC Group Pty Ltd.”, che verrà considerata posta ricorrente negli anni di vigenza del presente accordo, salvo decrementi sostanziali dei volumi di vendita.

<sup>2</sup> Tali dati vengono indicati nella nota al bilancio alle righe: “Ricavi Soluzioni Acustiche”, “Ricavi Linea Biomedica”, “Servizi Soluzioni Acustiche” e “Servizi Linea Biomedica”.

seconda del valore percentuale di incremento del predetto fatturato, il personale di Amplifon avranno diritto ad un ulteriore importo che verrà definito facendo applicazione della seguente tabella:

<b>% INCREMENTO FATTURATO SU ANNO PRECEDENTE</b>	<b>IMPORTO PREMIO LORDO in €</b>
1 >= 2	100
2 >= 3	150
3 >= 3,5	200
3,5 >= 4	250
4 >= 4,5	350
4,5 >= 5	400
5 >= 5,5	450
5,5 >= 6	500
6 >= 6,5	550
6,5 >= 7	600
7 >= 7,5	650
7,5 >= 8	700
8 >	750

- **Livello 3 – Indice di Utilizzo ROL:** Le Parti col presente rinnovo intendono ribadire ed evidenziare l'importanza del c.d. “*work-life balance*”, qui inteso come corretto e completo utilizzo delle ROL riconosciute dal CCNL, e, a tal fine, hanno quindi deciso di introdurre, quale ulteriore livello di calcolo del Premio di Risultato, un indice rapportato al concreto utilizzo delle menzionate ROL da parte di ciascun dipendente di Amplifon (Indice di Utilizzo ROL).

L'Indice di Utilizzo ROL verrà quindi calcolato nel seguente modo:

le ore di ROL effettivamente utilizzate nell'arco temporale intercorrente dall'1 gennaio al 30 giugno dell'anno successivo<sup>3</sup> diviso le ore di ROL riconosciute dal CCNL all'art. 146 nel singolo anno di riferimento (ovvero le ore di ROL maturate nel corso dell'anno 2014 e dell'anno 2015)<sup>4</sup>; il risultato così ottenuto andrà moltiplicato per cento ottenendo quindi, in valore percentuale, l'Indice di Utilizzo ROL.

Resta ovviamente inteso che, in caso di lavoratori *part time*, le ore di ROL di cui al calcolo che precede andranno computate sulla base del criterio di proporzionalità di cui all'art. 76 del CCNL.

Il predetto criterio di proporzionalità sarà altresì applicato ai lavoratori assunti in corso d'anno.

A seconda del valore dell'Indice di Utilizzo ROL, la quota di premio calcolata secondo i Livelli 1 e 2 che precedono potrà subire un incremento o un decremento ai termini che seguono:

<sup>3</sup> Ai fini del presente calcolo, si precisa che delle ROL usufruite nel periodo 1 gennaio '14 – 30 giugno '15 verranno prese in considerazione unicamente quelle maturate nel corso dell'anno 2014 così come delle ROL usufruite nel periodo 1 gennaio '15 – 30 giugno '16 verranno prese in considerazione unicamente quelle maturate nel corso dell'anno 2015.

<sup>4</sup> Le Parti si danno atto che alle ROL di cui al menzionato articolo 146 dovranno sommarsi anche le ROL riferibili alle festività cadenti in domenica e per le quali il lavoratore non abbia optato per la loro conversione in retribuzione.

VALORE DELL'INDICE DI UTILIZZO R.O.L.	% DI VARIAZIONE PREMIO
Dal 94,51% al 100%	110%
Dal 89,51% al 94,5%	108%
Dal 79,51% al 89,5%	104%
Dal 49,51 % al 79,5%	100%
Dal 19,51% al 49,5%	98%
Dal 0% al 19,5%	95%

- **Incremento derivante dal presente rinnovo contrattuale.** Le Parti si danno atto che per l'anno 2014 il Premio di Risultato derivante dalla somma dei tre precedenti livelli sarà incrementato del 3% mentre per l'anno 2015 il medesimo Premio, sempre derivante dalla somma dei tre precedenti livelli, sarà incrementato di un ulteriore 3%.

**3) Pianificazione delle ferie e delle ROL.** Le Parti si danno atto che la pianificazione delle ferie e delle ROL rappresenta un valido strumento ai fini del loro pieno e completo utilizzo. A tale scopo l'azienda invierà, entro il 31 marzo di ciascun anno, una richiesta di pianificazione delle ferie e del 100% delle ROL che saranno maturate nel corso del medesimo anno; il rispetto dei piani così predisposti sarà quindi verificato dalla medesima azienda con cadenza trimestrale. Amplifon condividerà con la RSU, previa specifica richiesta in tal senso, i dati relativi alla predetta verifica, aggregati in due distinti gruppi<sup>5</sup>.

**4) Termini di pagamento.** Le Parti si danno atto che il Premio di Risultato, calcolato secondo i termini di cui all'articolo che precede, sarà corrisposto ai lavoratori che ne avranno diritto, in due *tranche*, con la seguente tempistica:

- Livello 1, ovvero Profittabilità e Livello 2, ovvero Crescita con le competenze del relativo mese di maggio;
- l'eventuale Livello 3, ovvero Indice di Utilizzo ROL (in incremento o diminuzione dei due precedenti livelli), unitamente alle competenze del relativo mese di luglio;

**5) Efficacia.** Le Parti riconoscono che nel presente accordo sono integralmente ed interamente formalizzate le intese raggiunte nel corso delle trattative e che, pertanto, il meccanismo di calcolo del Premio di Risultato è costituito, unicamente ed esclusivamente, dai criteri di cui agli articoli che precedono.

**6) Criteri di eleggibilità al Premio di Risultato.** Le Parti concordano che, ai termini ed alle condizioni di seguito specificate, avranno diritto al premio di Risultato tutti i soggetti che, alla data del 31 dicembre di ciascun anno, intrattengano con Amplifon spa un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o di apprendistato (di seguito, i "Lavoratori").

In particolare, le Parti si danno atto che:

- ai Lavoratori che avessero usufruito di aspettative non retribuite per motivi individuali e personali durante l'anno di maturazione del Premio di Risultato il medesimo, ove dovuto, verrà proporzionalmente ridotto in forza dell'attività lavorativa effettivamente prestata. Tale riduzione sarà calcolata su base mensile considerando come interamente lavorato il mese in cui l'avente diritto abbia svolto almeno la metà più uno dei giorni lavorativi;

<sup>5</sup> Ovvero personale con MBO e personale senza MBO.

- ai Lavoratori a tempo parziale il Premio di Risultato sarà proporzionalmente ridotto in base alla riduzione del rispettivo orario di lavoro;
- ai Lavoratori assunti durante l'anno di maturazione del Premio di Risultato e che alla data del 31 dicembre abbiano superato il periodo di prova, il Premio in parola verrà proporzionalmente ridotto in forza dell'attività lavorativa effettivamente prestata. Tale riduzione sarà calcolata su base mensile considerando come interamente lavorato il mese in cui l'avente diritto abbia svolto almeno la metà più uno dei giorni lavorativi;
- ai Lavoratori che cessino il rapporto di lavoro con Amplifon spa a seguito di dimissioni per pensionamento, non prima del trenta giugno di ciascun anno solare, il Premio di Risultato verrà proporzionalmente ridotto in base al periodo di vigenza del rapporto di lavoro e quindi liquidato unitamente ai Premi dei dipendenti in forza all'azienda. Anche in tale caso, la predetta riduzione del Premio sarà calcolata su base mensile considerando come interamente lavorato il mese in cui l'avente diritto abbia svolto almeno la metà più uno dei giorni lavorativi.

Resta inoltre espressamente inteso e riconfermato che il Premio di Risultato qui disciplinato assorbirà, fino a concorrenza, le eventuali forme di retribuzione variabile individuale.

**7) Parte normativa.** Con la stipula del presente accordo le Parti dichiarano consensualmente rinnovata la parte normativa del contratto integrativo aziendale attualmente in essere alla quale vengono apportate le seguenti modifiche:

(i) i giustificativi necessari alla fruizione dei permessi per visite mediche dovranno riportare il luogo, l'ora di inizio e l'ora di fine della relativa prestazione sanitaria. Le Parti si danno altresì atto che nel monte ore annuo complessivo dei permessi in parola deve intendersi ricompreso anche il tempo ragionevolmente necessario a percorrere il tragitto ricompreso tra la sede di lavoro e lo studio del medico nonché il percorso inverso;

(ii) nel monte ore annuo complessivo dei permessi per visite mediche devono intendersi ricomprese anche le visite dentistiche a cui il lavoratore verrà sottoposto. Si precisa, in ogni caso, che anche per tale tipologia di visite resta valido quanto indicato al punto che precede;

(iii) le otto ore annue di permessi retribuiti, usufruibili per l'assistenza ai figli di età inferiore ai quattordici anni, potranno essere utilizzate anche per l'assistenza a favore dei genitori del lavoratore (si precisa, per quanto occorrer possa, che la somma dei predetti permessi non potrà comunque superare le otto ore annue).

**8) Clausola finale.** Le Parti si danno atto che tutti gli importi di cui al presente accordo o aventi identica matrice/funzione sono stati determinati tenendo conto dell'incidenza degli istituti retributivi differiti ed indiretti quali il TFR.

L.C.S.

Milano, il X giugno 2014

Amplifon Spa

RSU Amplifon