

COMUNICATO SINDACALE
ORGANISMO DI CONSULTAZIONE SUL "PREMIO DI RISULTATO" FIBERCOP

In data 2 aprile 2026 le Segreterie Nazionali SLC-CGIL FISTel-CISL UILCOM-UIL si sono incontrate con la Direzione aziendale di FiberCop per dare luogo alla verifica relativa ai dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori e degli obiettivi relativi all'anno 2025, in base a quanto previsto dall'Accordo sul Premio Di Risultato (PDR) 2025-2027 sottoscritto dalle organizzazioni sindacali confederali il 24 luglio 2025.

Ricordiamo che la struttura del "PDR" di FiberCop è articolata sui seguenti 3 parametri di riferimento:

- EBITDA - (pesa per il 40% del Premio totale) - è il più importante perché rappresenta il "gate" per l'accesso al PDR. Il raggiungimento del 90% dell'obiettivo legato al EBITDA consente l'erogazione del Premio di Risultato.

- REVENUES - (pesa per il 40% del Premio totale) - Bisogna raggiungere almeno il 70%.

- ROLL-OUT PNRR nuovi civici realizzati 2025 – (pesa per il 20% del Premio totale) - Bisogna raggiungere almeno il 70%.

Per il 2025 FiberCop conferma il raggiungimento della soglia di accesso ai tre obiettivi, i cui importi economici sono riportati in dettaglio nelle apposite tabelle allegate

CRITERI DI EROGAZIONE

IL PREMIO SARA' EROGATO in busta paga col cedolino del mese di MAGGIO 2026.

Per effetto dell'incremento di almeno uno dei tre indicatori rispetto all'anno precedente, quest'anno la tassazione sul PDR è agevolata con imposta sostitutiva Irpef applicata pari al 1% (nel 2025 era 5%), come stabilito dalla Legge di Bilancio 2026 per importi di premio fino a 5.000 euro e per lavoratori dipendenti con Ral inferiore ad 80.000 euro.

Conversione del PDR in WELFARE: In base a quanto previsto dalla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore potrà scegliere di fruire, in tutto o in parte, dell'importo del Premio di Risultato individuale spettante in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese secondo quanto previsto dalla normativa di legge. A tal fine il lavoratore potrà convertire il 50%, il 75% o il 100% dell'importo del Premio (con maggiorazione aggiuntiva del +15% a carico azienda) in valori per servizi di welfare secondo le indicazioni che verranno messe a disposizione da FiberCop.

Ricordiamo che sono ESCLUSE dall'accordo, e quindi dal PDR, tutte le figure professionali destinatarie di piani di incentivazione di vendita (PIV) o manageriali (MBO).

Non saranno considerati quali giorni di assenza per la decurtazione del premio i seguenti istituti: ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni per legge 104, congedo di maternità/paternità, infortunio, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuno e radioterapici, le assenze per malattia continuative (senza interruzioni) da un minimo di 60 giorni ad un massimo di 150 giorni; 2 episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni; un unico ricovero ospedaliero di durata inferiore a 60 giorni.

L'assenza per malattia di una sola giornata che si collochi immediatamente prima/dopo al giorno di "LL" o "RI" darà luogo ad una riduzione del premio pari 2 quote giornaliere (2/360°).

Nel dettaglio, di seguito alcune voci che possono aiutare nella comprensione delle cifre finali attribuite per ogni singolo livello, in relazione alla funzione di appartenenza.

EBITDA (Peso 40%) centra il parametro di accesso del 100 % pagando così il 102,87%, come previsto dall'accordo in essere.

REVENUES (Peso 40%), raggiunge l'obiettivo del 70%, pagando quindi il 70%, come previsto dall'accordo in essere.

ROLL-OUT PNRR (Peso 20%), evidenzia un raggiungimento del 100 % dell'obiettivo, pagando così il 103,37%, come previsto dall'accordo in essere.

Complessivamente, riconducendo il tutto al peso di ogni singolo obiettivo (41,15+28+20,67), il PDR verrà pagato al 89,92%.

Le Segreterie Nazionali SLC-CGIL FISTel-CISL UILCOM-UIL esprimono soddisfazione per la conferma dell'erogazione del PDR 2026 conseguente al grande impegno ed alla professionalità che tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori di FiberCop mettono in campo ogni giorno in termini di produttività e raggiungimento degli obiettivi aziendali. Grazie agli accordi sottoscritti dalle scriventi, il PDR potrà rappresentare un valido aiuto finanziario per le persone e per le loro famiglie, considerato soprattutto l'attuale e delicato contesto sociale caratterizzato da una marcata difficoltà economica derivante in modo particolare dai conflitti geopolitici mondiali che impattano direttamente su costi energetici e rincari generalizzati.

Roma, 2 aprile 2026

**Le Segreterie Nazionali
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL**

		OBIETTIVI 2025		
		EBITDAal Organic	Total Reported Revenues	PNRR Roll out - Net additional "Civici" covered
Livello	Importo Payout	Gate		
		40%	40%	20%
LIV.7Q	€ 1.513,51	693,34 €	471,81 €	348,36 €
LIV.7	€ 1.458,19	667,99 €	454,57 €	335,63 €
LIV.6	€ 1.434,19	657,00 €	447,08 €	330,10 €
LIV.5S	€ 1.347,30	617,20 €	420,00 €	310,11 €
LIV.5	€ 1.347,30	617,20 €	420,00 €	310,11 €
LIV.4	€ 1.294,92	593,20 €	403,67 €	298,05 €
LIV.3	€ 1.184,14	542,45 €	369,14 €	272,55 €
LIV.2	€ 1.038,95	475,94 €	323,88 €	239,13 €
LIV.1	€ 1.020,99	467,71 €	318,28 €	235,00 €