

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 11 febbraio 2020

tra

INWIT S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL e UGL Telecomunicazioni unitamente alla RSU INWIT

Premesso che

- l'accordo del 13 giugno 2017, relativo al Premio di risultato per TIM e le Società del Gruppo che applicano il CCNL/TLC, ivi compresa INWIT S.p.A., è scaduto il 31 dicembre 2019;
- le previste variazioni dell'assetto societario non consentono di individuare un Premio di Risultato per il triennio 2020-2020;
- le Parti condividono l'intento di individuare, nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto vigenti, le soluzioni più appropriate in materia di Premio di Risultato al fine di riconoscere l'apporto delle persone alla realizzazione degli obiettivi economici e di produttività di INWIT S.p.A. per l'anno 2020;

Il presente accordo pertanto definisce l'ambito di applicazione, la struttura, le misure relative agli indicatori assunti a riferimento, le modalità e i tempi del Premio di Risultato per l'anno 2020.

Handwritten signatures in blue ink, including initials like 'ME', 'S.P.', and various stylized signatures.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Premio riguarderà il personale dipendente da INWIT S.p.A.

2. STRUTTURA DEL PREMIO

Il Premio di Risultato è correlato e commisurato all'andamento dell'indicatore all'indicatore EBITDA di INWIT S.p.A.

Il raggiungimento del 90% dell'obiettivo previsto per l'indicatore EBITDA di INWIT S.p.A. costituirà la condizione di accesso per l'erogazione del Premio di Risultato.

Il rapporto percentuale del valore di EBITDA di INWIT S.p.A. consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, sarà utilizzato per la valorizzazione della relativa quota di Premio secondo il seguente schema:

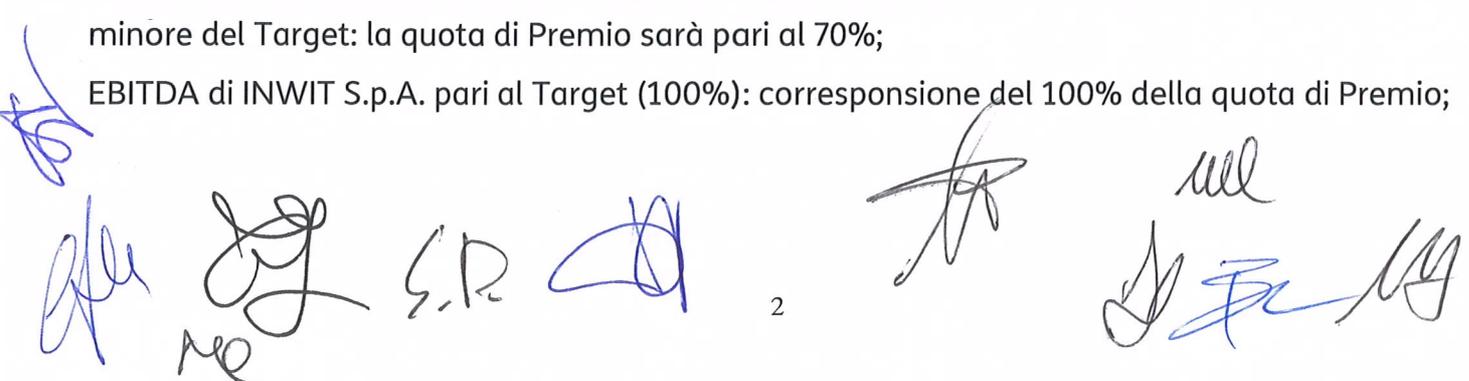
	Minore della Condizione di Erogazione	Maggiore Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% EBITDA INWIT	<90%	≥90% e ≤99,99%	100%	>110%
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

EBITDA di INWIT S.p.A. inferiore alla Condizione di Erogazione (90% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

EBITDA di INWIT S.p.A. uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (90% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

EBITDA di INWIT S.p.A. pari al Target (100%): corresponsione del 100% della quota di Premio;



EBITDA di INWIT S.p.A. maggiore del Target e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (110% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

EBITDA di INWIT S.p.A. maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (110% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Verranno sterilizzate eventuali variazioni rispetto a quanto previsto in relazione a:

- variazioni nei Principi Contabili;
- variazioni nel perimetro di consolidamento;
- variazioni del tasso di cambio medio.

3. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Con le competenze del mese di maggio del 2021, sarà erogato, in quanto spettante, il Premio di Risultato relativo all'anno 2020, determinato a livello individuale secondo le regole definite nel presente Accordo e sulla base dei valori economici indicati nell'allegato 1.

L'erogazione riguarderà tutto il personale, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e a tempo determinato, che abbiano prestato almeno sei mesi di servizio nel 2020 e che non siano destinatari di specifici piani di incentivazione di vendita (PIV) o piani di incentivazione manageriale (MBO).

Il 31 dicembre del 2020 costituirà la data di riferimento per determinare l'inquadramento dei singoli lavoratori. Con esclusivo riferimento ai casi di entrata/uscita dai piani di incentivazione specifici (PIV e MBO) nel corso del 2020, il valore del Premio sarà riproporzionato in base al numero dei giorni non sottoposti ad incentivo.



Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore dell'importo del Premio sarà commisurato proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni del regime di orario nel corso del 2020.

Il Premio sarà erogato individualmente per quote giornaliere, assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni; pertanto il valore della quota si ricava dividendo per 360 l'importo del Premio.

A livello individuale, il valore del Premio sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nel 2020 ad esclusione:

- di ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni di permesso mensile ex Legge 104/1992, congedo di maternità, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuno e radio-terapici, infortunio e istituti che comportano la riduzione d'orario;
- delle assenze per malattia intervenute nell'anno e protrattasi senza soluzione di continuità per un periodo minimo di 60 giorni e fino ad un massimo di 150 giorni;
- di due episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni;
- di un unico ricovero ospedaliero di durata inferiore a 60 giorni.

In caso di assenza per malattia di una sola giornata che si collochi immediatamente prima o dopo la giornata del Libero Lavorativo (LL) o del Riposo Infrasettimanale (RI) il Premio sarà ridotto di 2 quote giornaliere.

Il Premio non verrà erogato in caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Nei confronti del personale assunto nel corso dell'anno di riferimento, il valore dell'importo del Premio sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di servizio.

 Al personale che cessa dal servizio, il Premio sarà corrisposto pro-quota in proporzione ai giorni di lavoro prestati nel corso dell'anno di riferimento, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di servizio.



L'erogazione di cui al presente accordo non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

4. INDICATORI DI DETASSAZIONE DEL PDR

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva ex L. 208/2015, art.1 comma 182, dovrà verificarsi l'incremento dell'indicatore EBITDA di INWIT S.p.A.. Ne deriva che, all'esito della consuntivazione, il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile al premio maturato qualora si registri un incremento, prendendo come riferimento il valore prodotto dal medesimo indicatore nell'anno precedente (c.d. periodo congruo).

5. ORGANISMO DI CONSULTAZIONE

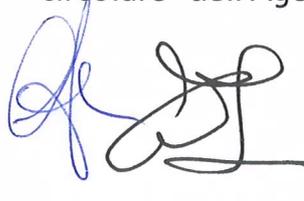
E' istituito un Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato nell'ambito del quale verranno tempestivamente comunicati:

- il target dell'indicatore per il periodo di riferimento;
- il dato di consuntivo sull'andamento dell'indicatore.

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

* * *

 Il Premio di Risultato, al verificarsi delle condizioni e dei requisiti normativi sarà assoggettato al trattamento fiscale agevolato, di cui al Decreto Interministeriale 25/03/2016 e della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5 del 2018. Pertanto il presente Accordo verrà

  S.P. 5   

depositato a cura dell'Azienda, così come i verbali di comunicazione dei target annuali consegnati all'Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato.

Le Parti si incontreranno, comunque, a livello nazionale, in presenza di eventi societari straordinari e non prevedibili o in caso di evoluzioni legislative in materia.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. INWIT S.p.A.

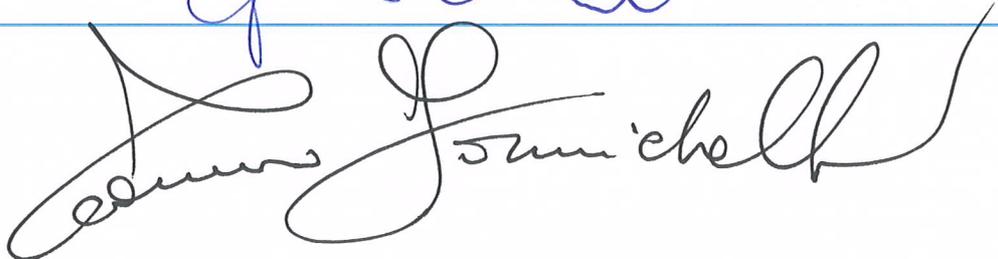
p. SLC CGIL

p. UILCOM UIL

p. FISTEL CISL

p. UGL Telecomunicazioni

p. RSU INWIT



VALORI TARGET PDR 2020

Scala Parametrica		OBIETTIVO	
		EBITDA INWIT	
	Livello	Importo Target	
148,24	LIV.7Q	€ 1.516,55	
142,82	LIV.7	€ 1.461,10	
140,47	LIV.6	€ 1.437,05	
131,96	LIV.5S	€ 1.350,00	
131,96	LIV.5	€ 1.350,00	
126,83	LIV.4	€ 1.297,52	
115,98	LIV.3	€ 1.186,52	
101,76	LIV.2	€ 1.041,05	
100,00	LIV.1	€ 1.023,03	

