

## VERBALE DI ACCORDO

*tra*

La Soc. Vodafone Italia Spa, la Soc. Vodafone Gestione S.p.A. e la Soc. Vodafone Servizi e Tecnologie S.p.A.,

*e*

la UGL telecomunicazioni e la relativa RSU

*premessò che*

1. il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44, 3° comma, rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato;
2. l'accordo del 4 maggio 2013 relativo al Premio di Risultato per il personale di Vodafone, è scaduto il 31 marzo 2016;

*si conviene*

di istituire nei confronti del personale di Vodafone un Premio di Risultato, di seguito disciplinato, che definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi, di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.


Tale Premio avrà vigenza triennale a partire dal 1 aprile 2016 fino al 31 marzo 2019 e sarà erogato secondo quanto riportato nel paragrafo "Criteri di Erogazione".

*tutto ciò prenessò si conviene quanto segue*

A. Indicatori del Premio di risultato:

Il Premio di Risultato sarà composto dai seguenti indicatori:

- EBITDA peso 40%
- Service Revenues peso 40%



- Net Promoter Score peso 20% (NPS)

Per quanto riguarda il NPS, le rilevazioni sono strutturate in modo da coprire tutti i segmenti in cui opera Vodafone e scadenzate sull'intero anno per consentire un monitoraggio della soddisfazione in maniera costante e continuativa.

Per garantire l'imparzialità dei risultati, Vodafone si avvale di un Istituto di Ricerca (GfK Eurisko), responsabile della rilevazione statistica del parametro.

- B. L'erogazione del Premio di Risultato è basata sul risultato di ciascun obiettivo secondo i seguenti criteri:

#### EBITDA e SERVICE REVENUE

Risultato	Premio pagato
< 95% target	0 % della base
>= 95% e <=105% target *	fra 80% e 125% della base
> 110% target	125% della base

\* Per i valori intermedi fra 95% e 110% il payout cresce in maniera direttamente proporzionale al risultato. Rimane inteso che per risultati pari al 100% del target, il payout sarà pari al 100% della base.

#### NPS

Risultato	Premio pagato
4 volte primi o pari	50%
3 volte primi o pari	25%
Ogni altro caso	0% della base

Risultato	Premio pagato
Punti di distanza dal 2>target	80% della base
Punti di distanza dal 2=target	50% della base
Punti di distanza dal 2<target e > anno precedente	25% della base
Ogni altro caso	0% della base

Il valore complessivo dell'NPS risulta dalla somma delle 2 tabelle.

- C. Cannello del Premio di Risultato

L'erogazione del valore maturato di Premio di Risultato sarà soggetto ad un cancello legato al parametro dell'EBITDA. Il valore soglia è pari al 90% dell'EBITDA target; performance al di sotto della soglia porteranno ad un azzeramento dell'intero payout PdR.

- D. La commissione del Premio di Risultato

I valori Target di ciascun obiettivo saranno definiti dall'Azienda in modo coerente con l'andamento economico dell'Azienda e verranno illustrati alla Commissione paritetica del Premio di Risultato di norma entro il mese di giugno dell'anno fiscale di riferimento. Tale Commissione sarà composta da un massimo di 6 rappresentanti delle parti firmatarie di cui 3 di nomina aziendale e 3 di nomina sindacale. Resta inteso che in caso di straordinari e non prevedibili eventi societari, il Comitato si riunirà tempestivamente per valutare l'effetto di tali eventi sul Premio di Risultato.

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AR" and a stylized signature.*

Per la gestione del Premio di Risultato è confermato che la Commissione Paritetica Premio di Risultato si riunirà periodicamente, di norma, ogni 6 mesi al fine di:

1. analizzare e monitorare nel corso del periodo di applicazione del Premio di Risultato gli andamenti degli indicatori;
2. esaminare criticità che dovessero insorgere e proporre alle parti stipulanti eventuali azioni correttive a fronte di andamenti anomali, fermo restando la sostenibilità economica di dette azioni correttive.

Tenuto conto del livello delle informazioni che saranno comunicate, i componenti della Commissione PDR sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che saranno fornite e, in generale, sugli argomenti oggetto dell'attività del Comitato nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del Codice Civile. L'eventuale violazione di tali obblighi comporterà l'immediata convocazione delle parti per la valutazione dei provvedimenti che potranno comportare l'allontanamento del responsabile. Entro il mese di maggio di quest'anno la Commissione PDR si incontrerà per definire una modalità di comunicazione interna coerente con i principi dell'art 2105 C.C.

#### E. Regole di partecipazione

Il periodo di riferimento per la definizione degli obiettivi è l'anno fiscale consistente nel periodo 1 aprile – 31 marzo.

Il premio verrà corrisposto in unica soluzione entro il mese di giugno successivo alla chiusura dell'anno fiscale, sulla base di quanto consuntivato al 31 marzo dello stesso anno di pagamento. L'importo erogato a titolo di Premio di Risultato non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti (incluso il TFR).

Hanno titolo alla corresponsione del Premio di Risultato i lavoratori in forza alla data del 31 marzo dell'anno di riferimento.

L'80% del Premio di Risultato assorbe fino a concorrenza il valore dell'importo derivante dall'incentivazione individuale attualmente denominata STIP/GSTIP.

Sono considerati eleggibili i seguenti lavoratori:

- I lavoratori assunti a tempo indeterminato. Per i lavoratori assunti a tale titolo successivamente all'inizio del periodo di riferimento verrà corrisposto un importo pro-quota a condizione che abbiano reso una prestazione lavorativa effettiva di almeno 6 mesi continuativi.
- I lavoratori assunti/trasformati con contratto di lavoro a tempo indeterminato parziale, in tal caso il valore del Premio di Risultato sarà riproporzionato secondo il regime orario di riferimento, tenendo conto anche di eventuali variazioni in corso d'anno del regime orario.
- I lavoratori con contratto a tempo determinato che abbiano prestato almeno 6 mesi di effettivo servizio e qualora ricorrano le seguenti condizioni:
  - in forza al 31 marzo del periodo di riferimento;
- I lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che abbiano prestato almeno 6 mesi di effettivo servizio e qualora ricorrano le seguenti condizioni:
  - presenti in servizio al 31 marzo del periodo di riferimento;

Tale importo, se dovuto, sarà comunicato da Vodafone alle Società di somministrazione per il relativo pagamento.

Le giornate di assenza dal servizio a titolo di malattia non saranno considerate utili ai fini della maturazione del Premio di Risultato, fatta eccezione per i seguenti eventi:

- malattia con ricovero ospedaliero;
- assenze dal servizio per le quali il FSIO eroghi il trattamento previsto dall'articolo 11 del Regolamento (trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley o da neoplasie, nonché per le situazioni che per prospettive prognostiche siano assimilabili a quelle precedentemente indicate nel presente capoverso);
- i periodi di assenza per malattia di durata pari o superiore ai 6 giorni di calendario.

Fanno eccezione, parimenti, i giorni di permesso mensili previsti dalla Legge 104/92 e le assenze dal servizio a titolo di congedo di maternità.

Nell'allegata Tabella (cfr. Allegato 1) sono indicati gli importi lordi del Premio di Risultato espressi su base annua e corrispondenti ai valori target.

### **Nota a Verbale**

#### *Detassazione dei Premi di Risultato*

*Premesso che l'art.1 comma da 182 a 189 della legge n. 208 del 2015 ha introdotto un regime fiscale agevolato per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile, legate ad incrementi di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione, le parti convengono che la detassazione dei premi di risultato corrisposti e riferiti agli anni fiscali 2017, 2018, 2019, fino ad un massimo di 2.000 euro, ai dipendenti che hanno un reddito fino a 50.000 euro, opererà solo a raggiungimento di un effettivo incremento rispetto all'anno precedente dei risultati aziendali consuntivati al 31 marzo di ogni anno. L'applicazione del regime agevolato avverrà salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro.*

*Le parti convengono che per misurare l'incremento dei risultati aziendali, così come richiesto dalla normativa sopra menzionata e dal decreto del ministero del lavoro e dell'economia del 25 marzo 2016, siano presi in considerazione i seguenti indicatori:*

- *Redditività: incremento dell'EBITDA come risultante dal bilancio civilistico di ciascuna legal entity;*
- *Produttività: incremento delle Service Revenues come risultanti dal bilancio civilistico di ciascuna legal entity;*
- *Qualità: incremento del Net Promoter Score;*

*Le parti convengono inoltre che e' sufficiente che l'incremento si verifichi anche solo per uno degli indicatori sopra menzionati.*

*Infine, le parti convengono che i dipendenti che potranno avvalersi della detassazione dei premi di risultato (tassazione sostitutiva del 10%) possano scegliere se ottenere il premio in denaro o in natura tramite la fruizione di beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR messi a disposizione dal datore di lavoro (cd. PIANO DI WELFARE AZIENDALE). La modalità di esercizio di tale scelta avverrà tramite regolamento che sarà comunicato dall'azienda.*

Il presente Accordo costituisce un corpo unico ed inscindibile con gli accordi sottoscritti in pari data.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Soc. VODAFONE ITALIA S.p.A

p. la Soc. VODAFONE GESTIONE S.p.A.

p. la Soc. VODAFONE SERVIZI E TECNOLOGIE S.p.A.

p. UGL Telecomunicazioni segretaria nazionale

p. Rsu UGL Telecomunicazioni

***Allegato 1***

<b>Livello inquadramentale</b>	<b>Valore base in Eur (al target)</b>
<b>Quadro</b>	<b>2.349</b>
<b>Settimo</b>	<b>2.108</b>
<b>Sesto</b>	<b>1.879</b>
<b>Quinto</b>	<b>1.680</b>
<b>Quarto</b>	<b>1.448</b>
<b>Terzo</b>	<b>1.347</b>
<b>Secondo</b>	<b>1.176</b>