

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 giugno 2021, a Roma, si sono incontrati:

la Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A.,

e

le Segreterie Nazionali e territoriali unitamente alle r.s.u. di UGL Telecomunicazioni,

e hanno sottoscritto il seguente Accordo:

Premesso che

- a) Il 25 giugno 2020 - stante la situazione emergenziale e di discontinuità senza precedenti, in termini economici e di assetti produttivi determinata dalla pandemia Covid-19 - le Parti hanno ritenuto opportuno negoziare per il solo anno 2020 l'istituto del Premio di Risultato in una prospettiva di tutela delle dinamiche remunerative dei dipendenti e di valorizzazione dei risultati economici e qualitativi dell'Azienda;
- b) la trasformazione dello scenario economico di mercato, dovuto anche alla crisi sanitaria in corso e agli effetti di medio periodo che la stessa ha prodotto e produrrà, rappresentano per l'Azienda uno stimolo a dotarsi di meccanismi incentivanti che siano volti al miglioramento della qualità, della produttività e dell'efficienza, favorendo così una sempre maggiore competitività nel proprio settore di attività;
- c) le parti ritengono opportuno ridefinire una intesa sul Premio di Risultato, in conformità alle previsioni normative, volta a favorire la crescita della performance aziendale;
- d) dopo un ampio dibattito, le Parti convengono di prendere in considerazione, rispetto ai precedenti accordi in materia di Premio di Risultato, anche nuovi parametri per misurare i risultati aziendali che possano evidenziare la performance aziendale non soltanto sotto il profilo quantitativo, ma anche sotto il profilo qualitativo;
- e) alla luce di quanto sopra e coerentemente con le previsioni del Piano industriale in fase di implementazione, con il presente Accordo si intende definire la struttura del Premio di Risultato per gli anni 2021 e 2022;
- f) il Premio Risultato viene definito in applicazione di quanto convenuto nel vigente CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44 – parte III – SEZ. 2 (di seguito CCNL) che rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato;
- g) Il Premio è variabile e non determinabile a priori. L'ammontare definitivo potrà essere calcolato solo in seguito alla consuntivazione dei risultati e alla verifica del raggiungimento degli indicatori predeterminati;

tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo.
2. Viene istituito un Premio di Risultato di natura annuale per gli anni 2021 e 2022, di seguito disciplinato, per la definizione di una erogazione economica collegata al raggiungimento di obiettivi di qualità e redditività funzionali al miglioramento della competitività aziendale e dell'andamento

economico dell'impresa.

3. Indicatori del premio di risultato

3.1 La quantificazione del Premio di Risultato sarà legata al raggiungimento di specifici obiettivi di due indicatori definiti come parametro Economico e Qualitativo:

3.2 L'indicatore di misurazione dell'andamento economico dell'Azienda assunto ai fini del calcolo del Premio di risultato è:

- EBITDA di esercizio.

Descrizione indicatore:

EBITDA: Ricavi meno costi diretti, costi operativi, costi del personale e costi di acquisizione e retention dei clienti.

3.3 L'indicatore qualitativo dell'Azienda assunto ai fini del calcolo del Premio di risultato è:

- % CB TIED

Descrizione indicatore:

% di Customer Base vincolata per un periodo specifico: tutti i postpagati, prepagati con telefono incluso, prepagati con modalità di pagamento vincolata. Include le SIM associate al prodotto convergente fisso (FMC).

4. Condizioni di erogazione

4.1 Le condizioni di erogazione del Premio di Risultato sono le seguenti:

4.2 L'importo del Premio da erogare sarà determinato in ragione del conseguimento dei risultati Aziendali misurati attraverso gli indicatori ed il relativo peso percentuale come rappresentati nelle tabelle di seguito riportate:

- EBITDA, con il peso del 70 %:

EBITDA	CONDIZIONI DI EROGAZIONE
< 90%	nessuna erogazione
90%	50% quota base
95%	95% quota base
100%	100% quota base
110%	300% quota base

- %CB TIED con il peso del 30 %:

% CB TIED	CONDIZIONI DI EROGAZIONE
< 90%	nessuna erogazione
90%	90% quota base
100%	100% quota base

4.3 Per risultati con valori intermedi si adoterà il criterio dell'interpolazione lineare. Per l'EBITDA oltre il 110% il pagamento sarà il 300% della quota base, mentre per la % CB Tied il premio si ferma al 100% e non prevede overachievement. Nel caso di raggiungimento del 100% della “%

CB TIED” e dell’EBITDA” oltre il 100%, il risultato finale dello schema sarà uguale al risultato dell’EBITDA (es. EBITDA premio = 200% e % CB TIED premio = 100%, il risultato finale sarà 200%).

- 4.4 Gli obiettivi ed i parametri del Premio di Risultato sono riferiti: al risultato dell’intero anno solare di riferimento per l’indicatore economico EBITDA e a quello del mese di dicembre dell’anno solare di riferimento per l’indicatore qualitativo % CB TIED.
- 4.5 Fermo restando l’impianto generale del premio, le Parti si danno atto che, entro il primo semestre del 2022, si incontreranno a livello nazionale per rivedere e/o confermare, di comune accordo ed esclusivamente per l’anno 2022, l’indicatore di cui al punto 3.3 che precede, al fine di allineare la determinazione economica del Premio di Risultato alle priorità strategiche Aziendali.

5. Beneficiari

- 5.1 Hanno titolo alla corresponsione del Premio di Risultato i lavoratori in forza al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento che risultino ancora in forza nel mese di pagamento dello stesso. Il Premio di Risultato assorbe fino a concorrenza del valore l’importo derivante da ogni e qualsiasi piano di incentivazione individuale di iniziativa Aziendale (a titolo esemplificativo: MBO, Incentivo Commerciale, Team Incentive Plan).
- 5.2 Il premio verrà, inoltre, erogato ai dipendenti passati in Società direttamente o indirettamente controllate da Wind Tre Italia S.p.A. in proporzione al servizio effettivo prestato nelle Società firmatarie del presente accordo nell’anno di riferimento.
- 5.3 Fermo restando le condizioni sopra specificate, il Premio di Risultato verrà, altresì, riconosciuto al personale dipendente assunto a tempo determinato, pro quota in proporzione ai giorni lavorati nell’anno di riferimento, a condizione che abbia prestato servizio per un periodo, anche non continuativo, non inferiore a sei mesi nell’anno di riferimento.
- 5.4 Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore del Premio di Risultato verrà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni in corso d’anno del regime orario.

6. Criteri di calcolo

- 6.1 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 FSWT 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).
- 6.2 Le parti si danno atto che anche per le altre assenze dal servizio non retribuite nonché per il personale assunto nel corso dell’anno di riferimento, l’importo del Premio di Risultato medesimo sarà suddiviso in quote giornaliere in relazione al servizio effettivo prestato.
- 6.3 La quota giornaliera del Premio di Risultato si ricava dividendo per 365 (o 366 in caso di anno bisestile) il valore annuale del Premio di Risultato complessivo.
- 6.4 Viene comunque definita una franchigia per assenze di malattia pari, nell’anno, ad un periodo

massimo di 30 giorni.

- 6.5 I periodi di assenza per malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni di calendario non daranno luogo alla corresponsione della relativa quota di Premio e, conseguentemente, non entreranno nel computo della franchigia.
- 6.6 Le suddette quote non corrisposte saranno accantonate e successivamente versate al Fondo di Solidarietà Wind Tre.

7. Indicatori di detassazione di Premio di Risultato

- 7.1 Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva prevista dalla normativa di riferimento, ai sensi di quanto previsto dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 9E/2019, dovrà verificarsi, per l'anno di riferimento, l'incremento di almeno uno dei risultati degli indicatori condivisi. Ne deriva che, all'esito della consuntivazione, il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile al premio maturato qualora si registri un incremento di almeno uno dei risultati degli indicatori. Ad esempio, per quanto riguarda l'indicatore qualitativo %CB TIED, verrà misurato il valore della % CB TIED che si realizzerà nell'anno 2021 rispetto al valore medio raggiunto nel biennio 2019/2020.
- 7.2 Gli indicatori sopra descritti sono tra essi alternativi e concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico Premio di Risultato in oggetto. Il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione ad almeno uno degli indicatori di cui sopra.
- 7.3 L'effettiva possibilità di procedere all'applicazione dell'imposta sostitutiva in questione sarà puntualmente verificata sulla base della normativa di riferimento.

8. Conversione in servizi welfare

- 8.1 Le parti, inoltre, si impegnano ad ottemperare alle procedure previste dalle disposizioni di legge relative alla tassazione agevolata per l'incremento della produttività e dell'efficienza.
- 8.2 Considerato quanto disposto dalle norme di riferimento, che disciplinano la possibilità a scelta del lavoratore di convertire tutto o parte del PdR in servizi di welfare, le Parti concordano che i lavoratori interessati, fermi restando i requisiti di legge, potranno convertire le seguenti quote del premio spettante:
 - a. 25%
 - b. 50%
 - c. 75%
 - d. 100%
- 8.3 Nel caso di conversione in servizi di una quota inferiore al 100% del Premio di Risultato, la parte residuale verrà liquidata con le modalità ordinarie.
- 8.4 Su richiesta della O.S. la società conferma che nell'ambito delle opzioni previste è inclusa la possibilità di destinare al fondo contrattuale di previdenza complementare, a cui il lavoratore già aderisce, la quota di Premio di risultato convertita in servizi.
- 8.5 Oltre a quanto sopra sarà possibile accedere alle categorie di beni e servizi definite con Regolamento Aziendale, nell'ambito di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.
- 8.6 Attraverso la piattaforma disponibile nella Intranet aziendale i lavoratori potranno scegliere di percepire il Premio di Risultato spettante in forma monetaria o di convertirne in servizi le quote precedentemente indicate.
- 8.7 Gli importi di welfare derivanti dalla conversione del PdR che dovessero residuare al 31 dicembre di ciascun anno verranno automaticamente devoluti al fondo di previdenza contrattuale a cui il lavoratore avrà aderito pena la perdita degli stessi, fermo restando che il

costo a carico dell'azienda non potrà superare il residuo quota welfare del dipendente.

9. Disposizioni finali

- 9.1 Nell'allegata Tabella (cfr. Allegato 1) sono indicati gli importi lordi del Premio di Risultato espressi su base annua e corrispondenti ai valori lordi della quota base del Premio.
- 9.2 Il 31 dicembre costituirà la data di riferimento per determinare l'appartenenza dei singoli lavoratori ai diversi livelli inquadramentali. Nel caso di dipendenti passati in Società direttamente o indirettamente controllate da Wind Tre Italia S.p.A., sarà presa a riferimento la data del passaggio.
- 9.3 L'importo maturato a titolo di Premio di Risultato verrà corrisposto, di norma, con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.
- 9.4 L'importo del Premio di Risultato deve intendersi onnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto così come previsto dalle normative vigenti.
- 9.5 Il presente accordo disciplina ex novo gli istituti sopra individuati.

ALLEGATO 1

Importi lordi della quota base del Premio di Risultato su base annua al 100%.

Livello Inquadramentale	2021	2022
Q	1.640	1.740
7	1.440	1.550
6	1.300	1.400
5	1.100	1.200
4	980	1.060
3	900	950

Allegato all'accordo sul Premio di risultato per il solo anno 2021

Al fine di consentire il ricorso ad una gamma di beni e servizi finalizzata a migliorare la qualità della vita familiare e personale in un anno che ha continuato ad essere caratterizzato da una profonda alterazione degli equilibri della prestazione lavorativa e di mobilità sociale nonché dalle difficoltà relative al mantenimento di standard di qualità e competitività delle strutture e dei servizi aziendali, verrà implementato, per il solo anno 2021 un piano di welfare fruibile dal 1. settembre 2021 fino a dicembre 2022.

Tal piano è rivolto a tutto il personale dipendente (ad esclusione dei Dirigenti) e prevede l'erogazione di un importo di 300 Euro per l'acquisto di beni e servizi secondo le previsioni dell'art. 51 TUIR.

L'importo in questione potrà essere utilizzato mediante l'apposita piattaforma disponibile sulla intranet aziendale W3.

Gli importi di welfare che dovessero residuare al 31 dicembre 2022 verranno automaticamente devoluti al fondo di previdenza contrattuale a cui il lavoratore avrà aderito pena la perdita degli stessi, fermo restando che il costo a carico dell'azienda non potrà superare il residuo quota welfare del dipendente.

Letto, confermato e validato in via telematica

Per Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A.,

(si veda elenco)

per UGL Telecomunicazioni Nazionale e territoriale e la r.s.u.

SEGRETERIE NAZIONALI E TERRITORIALI	FAVOREVOLE	CONTRARIO