

## VERBALE DI ACCORDO

Il 13 giugno 2023, a Roma, si sono incontrati:

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) In data 15 giugno 2021 le Parti hanno sottoscritto un Accordo con il quale hanno definito un Premio di Risultato per gli anni 2021 e 2022 al fine di consentire un'erogazione economica collegata al raggiungimento di obiettivi di qualità e redditività funzionali al miglioramento della competitività aziendale e dell'andamento economico dell'impresa;
- b) la trasformazione dello scenario economico di mercato e la trasformazione che anche Wind Tre sta vivendo in questo momento, rappresentano per l'Azienda uno stimolo per continuare a dotarsi di meccanismi incentivanti che siano volti al miglioramento della redditività, della qualità, della produttività e dell'efficienza, favorendo così una sempre maggiore competitività nel proprio settore di attività;
- c) alla luce di quanto sopra e alla luce del Piano industriale in fase di implementazione, le parti ritengono pertanto opportuno ridefinire una intesa sul Premio di Risultato per il solo anno 2023, in conformità alle previsioni normative, volta a favorire la crescita della performance aziendale in una prospettiva di tutela delle dinamiche remunerative dei dipendenti e di valorizzazione dei risultati economici e qualitativi dell'Azienda;
- d) il Premio di 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;
- e) 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 per l'anno 2023, 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:

- **% di Customer Base convergente (Fisso – Mobile)**

Descrizione indicatore: % di customer base con servizio convergente Fisso e Mobile, con beneficio di prezzo e/o di servizio, sul totale della customer base del Fisso (mercato Consumer e Microbusiness) misurata al 31 dicembre 2023.

### 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:

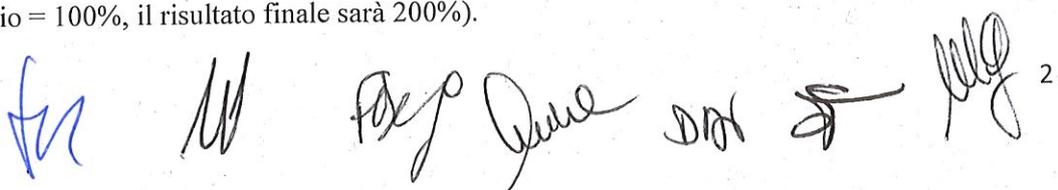
- EBITDA, con il peso del 70 %:

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

- **% di Customer Base convergente con il peso del 30%:**

% CB Convergente	CONDIZIONI DI EROGAZIONE
< 41,10%	nessuna erogazione
41,10% (soglia minima)	90% quota base
<b>TARGET 43,10%</b>	100% quota base

4.3 Per risultati con valori intermedi si adotterà il criterio dell'interpolazione lineare. Per l'EBITDA oltre il 110% il pagamento sarà il 300% della quota base, mentre per la % di CB convergente il premio si ferma al 100% e non prevede overachievement. Nel caso di raggiungimento del target del 43,10% della “% di CB Convergente” e dell'EBITDA oltre il 100%, il risultato finale dello schema sarà uguale al risultato dell'EBITDA (es. EBITDA premio = 200% e % CB convergente premio = 100%, il risultato finale sarà 200%).

 2

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 2023 per l'indicatore qualitativo % di Customer Base Convergente.

## 5. Beneficiari

- 5.1 Hanno titolo alla corresponsione del Premio di Risultato i lavoratori in forza al 31 dicembre 2023 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 Viene comunque definita una franchigia per assenze di malattia pari, nell'anno, ad un periodo massimo di 30 giorni.
- 6.3 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.
- 6.4 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.
- 6.5 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

 3

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 % di Customer Base Convergente, verrà misurato il valore della % di Customer Base Convergente che si realizzerà nell'anno 2023 rispetto al valore medio raggiunto nel biennio 2021/2022 pari a 41,05%.

- 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:
- 25%
  - 50%
  - 75%
  - 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 ottobre dell'anno di erogazione verranno erogati col cedolino del mese di dicembre secondo le modalità regolamentari e la normativa di riferimento.

## 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.

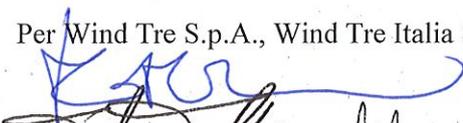
## ALLEGATO 1

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

Livello Inquadramentale	2023
Q	1.810
7	1.635
6	1.480
5	1.285
4	1.125
3	950

Letto, confermato e validato in via telematica

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

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

Per RSU (si veda elenco)

**Accordo Premio di risultato 2023 - incontro del 13 giugno 2023**

Ora di inizio	Ora di completamento	Posta elettronica	Nome	Vuoi sottoscrivere l'accordo sindacale UGL di cui è stata data lettura nell'incontro odierno?
6/13/23 16:34:22	6/13/23 16:34:44	Alessio.Molinari@windtre.it	Alessio Molinari	SI
6/13/23 20:34:22	6/13/23 20:34:44	flavio.palumbo@windtre.it	Flavio Palumbo	SI