

Il 24 giugno, a Roma, si sono incontrati:

Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A., CKH Networks Italia

e

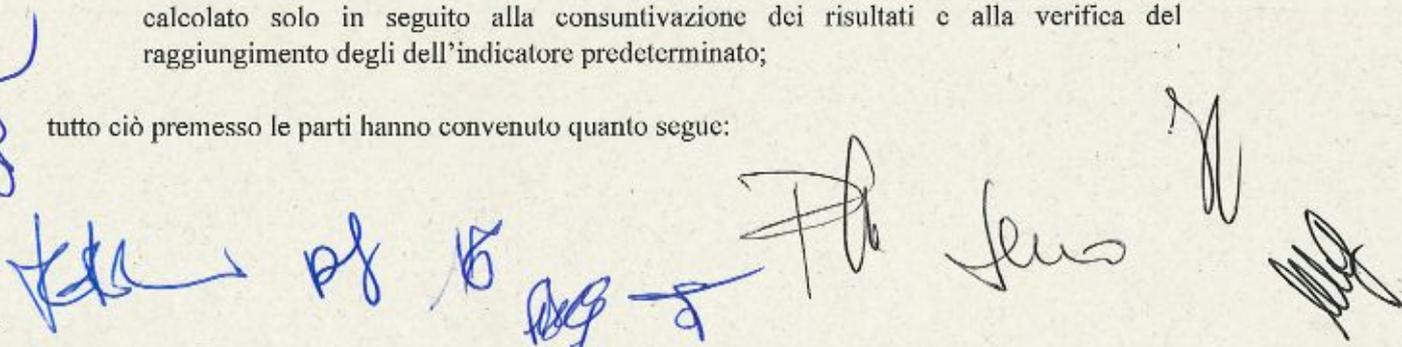
le Organizzazioni Nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL unitamente al Coordinamento Nazionale RSU Wind TRE

e hanno sottoscritto il seguente Accordo

### Premesso che

- Le disposizioni contenute nell'Allegato D, dell'Accordo di armonizzazione 24 febbraio 2017, in materia di Premio di Risultato 2017-2019 sono scadute il 31 dicembre 2019;
- Il 23 gennaio 2019 Wind Tre ha avviato un confronto con le Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali e il Coordinamento delle r.s.u. sul piano industriale 2020-2022 funzionale al completamento della trasformazione e fusione e per poter affrontare la competizione del mercato dei prossimi anni con una struttura sostenibile sotto il profilo dei costi, della marginalità del business, dell'organizzazione, della strategia di mercato e delle infrastrutture tecnologiche;
- Nel corso del confronto sindacale è stata ricordata dalle Organizzazioni sindacali anche la necessità di rinnovare le disposizioni relative al Premio di risultato;
- Il confronto tra le parti è proseguito fino alla fine di febbraio 2020 per poi essere interrotto, a partire dai primi giorni di marzo e fino alla fine di maggio, a causa delle misure straordinarie di emergenza sanitaria applicate in tutto il territorio nazionale al fine di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19
- Dopo un ampio dibattito, e prendendo atto della mancanza delle condizioni congiunturali per il raggiungimento di un Accordo complessivo di gestione triennale, le parti hanno condiviso un primo "Piano di riqualificazione e gestione delle efficienze", da gestire nel periodo 1° luglio 2020 - 30 aprile 2021;
- Le parti hanno ritenuto opportuno, nel corso del confronto citato, aggiornare in una medesima dimensione temporale, e dunque per un anno, l'istituto contrattuale relativo alla remunerazione variabile collettiva in una prospettiva di tutela delle dinamiche remunerative dei dipendenti e di valorizzazione dei risultati economici e qualitativi dell'azienda;
- Le disposizioni del presente Accordo si riferiscono al Premio di Risultato con validità 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2020;
- 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;
- 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 dell'indicatore predeterminato;

tutto ciò premesso le parti hanno convenuto quanto segue:



## 1. Definizione

- 1.1 L'istituto di seguito disciplinato definisce l'erogazione economica collegata al raggiungimento di un obiettivo di redditività funzionale al miglioramento della competitività aziendale e dell'andamento economico dell'impresa.
- 1.2 L'indicatore di misurazione dell'andamento economico dell'Azienda assunto ai fini del calcolo del Premio di risultato è: a) EBITDA di esercizio.
- 1.3 Descrizione indicatori:
  - o **EBITDA:** Ricavi meno costi diretti, costi operativi, costi del personale e costi di acquisizione e retention dei clienti.

## 2. Condizioni di erogazione

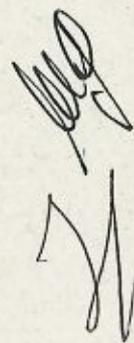
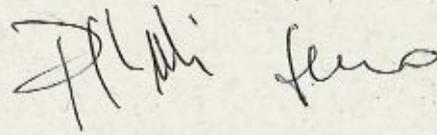
2.1 Le condizioni di erogazione del Premio di risultato sono le seguenti:

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

- 2.2 Per i valori intermedi si adotterà il criterio dell'interpolazione lineare. Oltre il 110% il pagamento rimarrà il 300% della quota base.
- 2.3 Relativamente all'illustrazione dei valori di partenza e target per l'anno 2020, le Parti si incontreranno entro 15 giorni dalla sottoscrizione della presente intesa per sottoscrivere il relativo Verbale di incontro in sede di Comitato Premio di Risultato.
- 2.4 Il periodo di riferimento per il raggiungimento dell'obiettivo è l'anno solare (1° gennaio 2020– 31 dicembre 2020).

## 3. Comitato Premio di Risultato

- 3.1 È confermata l'istituzione del Comitato Premio di Risultato.
- 3.2 Il Comitato Premio di Risultato ha i seguenti compiti:
  - monitorare l'andamento e le dinamiche dell'indicatore nel corso dell'anno di riferimento;
  - valutare le eventuali criticità che dovessero insorgere e proporre alle parti stipulanti potenziali azioni correttive utili a recuperare andamenti anomali.
- 3.3 Il Comitato Premio di Risultato sarà composto da un massimo di sei componenti designati dall'Azienda e da sei r.s.u. designati congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie.
- 3.4 Il Comitato si riunirà, di norma, con cadenza quadrimestrale, o comunque, su richiesta di un terzo dei componenti; i componenti 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.
- 3.5 L'eventuale violazione di tali obblighi comporterà l'immediata convocazione delle Parti per la valutazione dei provvedimenti che potranno comportare l'allontanamento del responsabile.
- 3.6 Resta inteso che in caso di straordinari e non prevedibili eventi societari, il Comitato si riunirà tempestivamente per valutare l'effetto di tali eventi sull'indicatore individuato.



#### 4. Beneficiari

- 4.1 Hanno titolo alla corresponsione del Premio di Risultato i lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento e 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).
- 4.2 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.
- 4.3 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.
- 4.4 Fermo restando le condizioni sopra specificate, il Premio di Risultato sarà corrisposto, pro quota in proporzione ai giorni lavorati nell'anno di riferimento, al personale che abbia prestato attività con contratto di somministrazione a tempo determinato per almeno sei mesi, anche non continuativi, nel corso dell'anno di riferimento. In caso di spettanza gli importi saranno comunicati alle Società di somministrazione che provvederanno al pagamento.
- 4.5 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.

#### 5. Criteri di calcolo

- 5.1 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 FSMT 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).
- 5.2 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.
- 5.3 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.
- 5.4 Viene comunque definita una franchigia per assenze di malattia pari, nell'anno, ad un periodo massimo di 30 giorni.
- 5.5 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.
- 5.6 Le suddette quote non corrisposte saranno accantonate e successivamente versate al Fondo di Solidarietà Wind Tre.

## 6. Indicatori di detassazione di Premio di Risultato

- 6.1 Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva prevista dalla normativa di riferimento, dovrà verificarsi, per l'anno di vigenza dell'accordo, l'incremento dell'indicatore previsto. Ne deriva che, all'esito della consuntivazione, il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile al premio maturato qualora si registri un incremento dell'indicatore, prendendo come riferimento il valore dell'EBITDA che si realizzerà nell'anno 2020 rispetto al valore medio raggiunto nel triennio 2017-2019.
- 6.2 L'incremento dell'indicatore sarà verificato nell'ambito del Comitato Premio di Risultato.
- 6.3 L'effettiva possibilità di procedere all'applicazione dell'imposta sostitutiva in questione sarà puntualmente verificata sulla base della normativa di riferimento.

## 7. Conversione in servizi welfare

- 7.1 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.
- 7.2 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%

- 7.3 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.
- 7.4 Su richiesta delle OO.SS. 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.
- 7.5 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; tale regolamento sarà preventivamente illustrato dalla Commissione Welfare.
- 7.6 A tal fine verrà attivata una pagina ad hoc nell'ambito della Intranet aziendale, attraverso la quale i lavoratori potranno scegliere di percepire il Premio di Risultato spettante in forma monetaria o di convertirne in servizi le quote precedentemente indicate

## 8. Disposizioni finali

- 8.1 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.
- 8.2 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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*



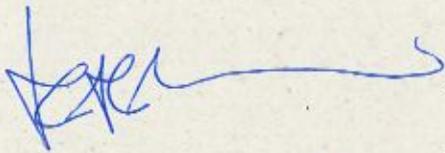
**Allegato all'Accordo sul Premio di Risultato per l'anno 2020**

Al fine di consentire il ricorso a una gamma di beni e servizi finalizzata a migliorare la qualità della vita familiare e personale in un anno 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, entro settembre 2020, un piano di Welfare fruibile fino a dicembre 2021.

Tale piano è rivolto a tutto il personale dipendente (ad esclusione dei dirigenti) e prevede l'erogazione di un importo di 270 euro per l'acquisto di beni e servizi secondo le previsioni dell'art. 51 del T.U.I.R..

L'importo in questione potrà essere utilizzato mediante la Piattaforma che l'Azienda metterà a disposizione nelle prossime settimane.

Gli importi di welfare che dovessero residuare al 31 dicembre del 2021 verranno automaticamente devoluti ai fondi 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.



Rosa  
Greda

Felice



Giuseppe

Fulvia Micheli

Lucia

Maria de Pretis

