

VERBALE DI ACCORDO

Il 29 maggio 2024, a Roma, si sono incontrati:

Wind Tre, Wind Tre Italia,

e

le Organizzazioni Nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, in una col Coordinamento Nazionale delle r.s.u. Wind Tre

e hanno sottoscritto il seguente Accordo:

Premesso che

- a) in data 13 giugno 2023 le Parti hanno ritenuto opportuno negoziare per il solo anno 2023 l'istituto del Premio di Risultato 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) le parti ritengono utile continuare a dotarsi di meccanismi incentivanti che siano volti al miglioramento della redditività, della qualità, della produttività e dell'efficienza per far fronte alle nuove dinamiche di mercato nonché all'evoluzione tecnologica e favorire così una sempre maggiore competitività nel proprio settore di attività;
- c) alla luce di quanto sopra, le parti condividono l'opportunità di ridefinire una intesa sul Premio di Risultato per gli anni 2024 e 2025 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 di natura annuale per gli anni 2024 e 2025, 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 di ciascun anno.

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%	250% quota base

- % di Customer Base convergente con il peso del 30% per l'anno 2024:

% CB Convergente	CONDIZIONI DI EROGAZIONE
< 48,60%	nessuna erogazione
48,60% (soglia minima)	90% quota base
TARGET 49,40%	100% quota base

4.3 Per risultati con valori intermedi si adatterà il criterio dell'interpolazione lineare. Per l'EBITDA oltre il 110% il pagamento sarà il 250% 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 49,40% 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%).

- 4.4 Gli obiettivi annuali per ciascun indicatore verranno illustrati e recepiti in uno specifico verbale, da convenire entro 7 giorni dalla sottoscrizione della presente intesa, per l'anno 2024 ed entro il primo semestre del 2025 per l'anno 2025, nell'ambito di un apposito incontro in sede di Comitato di Premio di Risultato;
- 4.5 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 % di Customer Base Convergente.
- 4.6 Fermo restando l'impianto generale del premio, le Parti si danno atto che, entro il primo semestre del 2025, si incontreranno a livello nazionale per rivedere e/o confermare, di comune accordo ed esclusivamente per l'anno 2025, 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. Comitato Premio di Risultato

5.1 È confermata l'istituzione del Comitato Premio di Risultato.

5.2 Il Comitato Premio di Risultato ha i seguenti compiti:

- monitorare l'andamento e le dinamiche degli indicatori 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.

5.3 Il Comitato Premio di Risultato fino alla designazione da parte delle OO.SS. nazionali dei componenti r.s.u. del medesimo Comitato, sarà composto da tre componenti designati dall'Azienda e da tre rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie.

5.4 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.

5.5 L'eventuale violazione di tali obblighi comporterà l'immediata convocazione delle Parti per la valutazione dei provvedimenti che potranno comportare l'allontanamento del responsabile.

5.6 Resta inteso che in caso di straordinari e non prevedibili eventi societari, il Comitato si riunirà tempestivamente per valutare l'effetto di tali eventi sugli indicatori individuati.

6. Beneficiari

6.1 Hanno titolo alla corresponsione del Premio di Risultato i lavoratori in forza al 31 dicembre di ciascun 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).

6.2 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.

6.3 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.

6.4 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.

7. Criteri di calcolo

7.1 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;
- malattia che richieda il ricorso a terapie "salvavita", debitamente documentate con idonea certificazione;
- assenze dal servizio per le quali il FSWT ha erogato 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).

7.2 Viene comunque definita una franchigia per assenze di malattia pari, nell'anno, ad un periodo massimo di 30 giorni.

7.3 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.

7.4 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.

7.5 Le suddette quote non corrisposte saranno accantonate e successivamente versate al Fondo di Solidarietà Wind Tre.

8. Indicatori di detassazione di Premio di Risultato

8.1 Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva prevista dalla normativa vigente, 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 % di Customer Base Convergente, verrà misurato il valore della % di Customer Base Convergente che si realizzerà nell'anno 2024 rispetto al valore medio raggiunto nel biennio 2022/2023 pari a 45,35%.

8.2 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.

8.3 L'incremento di ciascun indicatore così come definito al punto che precede, sarà verificato nell'ambito del Comitato Premio di Risultato.

8.4 L'effettiva possibilità di procedere all'applicazione dell'imposta sostitutiva in questione sarà puntualmente verificata sulla base della normativa di riferimento.

8.5 Il presente verbale di accordo sarà depositato presso gli Enti competenti ai fini dell'ammissione ai benefici di legge in materia di decontribuzione/fiscalità agevolata nei termini e secondo le modalità stabilite dalle disposizioni normative attualmente vigenti.

9. Conversione in servizi welfare

- 9.1 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.
- 9.2 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%
- 9.3 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.
- 9.4 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.
- 9.5 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 alla Commissione Welfare.
- 9.6 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.
- 9.7 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.

10. Disposizioni finali

- 10.1 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.
- 10.2 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.
- 10.3 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.
- 10.4 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.
- 10.5 Il presente accordo disciplina ex novo gli istituti sopra individuati.

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

Letto, confermato e validato anche in via telematica

per SLC - CGIL - Per FISTel - CISL - per UILCOM - UIL

Per Coordinamento Nazionale RSU (si veda anche elenco)

Elenco firme azienda in via telematica - Accordo premio di risultato W3 - incontro del 29.05.2024					
ID	Ora di inizio	ra di completament	Posta elettronica	Nome	Vuoi sottoscrivere l'accordo sindacale di cui è stata data lettura nell'incontro odierno?
1	5/29/24 18:15:02	5/29/24 18:15:13	Manuela.Giusti@windtre.it	Manuela Giusti	SI
Elenco firme RSU in via telematica - Accordo premio di risultato W3 - incontro del 29.05.2024					
ID	Ora di inizio	ra di completament	Posta elettronica	Nome	Vuoi sottoscrivere l'accordo sindacale di cui è stata data lettura nell'incontro odierno?
1	5/29/24 14:30:18	5/29/24 14:30:22	davide.murolo@windtre.it	Davide Murolo	SI
2	5/29/24 14:30:21	5/29/24 14:30:42	omar.marras@windtre.it	Omar Marras	SI
3	5/29/24 14:30:34	5/29/24 14:30:42	silvana.benincasa@windtre.it	Silvana Benincasa	SI
4	5/29/24 14:30:43	5/29/24 14:30:53	Alfredo.Tintori@windtre.it	Alfredo Tintori	SI
5	5/29/24 14:31:01	5/29/24 14:31:08	Salvatore.Schipani@windtre.it	Salvatore Schipani	SI
6	5/29/24 14:31:10	5/29/24 14:31:13	Giovanna.Sarnelli@windtre.it	Giovanna Sarnelli	SI
7	5/29/24 14:31:15	5/29/24 14:31:18	Luca.Stumpo@windtre.it	Luca Stumpo	SI
8	5/29/24 14:31:14	5/29/24 14:31:20	giuseppe.curro@windtre.it	Giuseppe Currò	SI
9	5/29/24 14:31:16	5/29/24 14:31:31	JacopoMichele.Zappia@windtre.it	Jacopo Michele Zappia	SI
10	5/29/24 14:31:27	5/29/24 14:31:38	alessandra.tariciotti@windtre.it	Alessandra Tariciotti	SI
11	5/29/24 14:31:39	5/29/24 14:31:45	Francesco.Ciacco@windtre.it	Francesco Ciacco	SI
12	5/29/24 14:31:15	5/29/24 14:31:49	Alessio.Molinari@windtre.it	Alessio Molinari	SI
13	5/29/24 14:32:25	5/29/24 14:32:27	annamaria.lotufo@windtre.it	Anna Maria Lo Tufo	SI
14	5/29/24 14:32:21	5/29/24 14:32:27	Daniele.Paolini@windtre.it	Daniele Paolini	SI
15	5/29/24 14:32:09	5/29/24 14:32:31	Gennaro.Polidoro@windtre.it	Gennaro Polidoro	SI
16	5/29/24 14:33:12	5/29/24 14:33:15	Nicola.Romanato@windtre.it	Nicola Romanato	SI
17	5/29/24 14:33:20	5/29/24 14:33:25	Giovanna.Principato@windtre.it	Giovanna Principato	SI
18	5/29/24 14:33:11	5/29/24 14:33:26	Corrado.Canezza@windtre.it	Corrado Canezza	SI
19	5/29/24 14:33:53	5/29/24 14:33:59	davide.labita@windtre.it	Davide Labita	SI
20	5/29/24 14:34:35	5/29/24 14:34:50	paola.conte@windtre.it	Paola Conte	SI
21	5/29/24 14:34:31	5/29/24 14:34:50	Giuseppe.Tariello@windtre.it	Giuseppe Tariello	SI
22	5/29/24 14:34:39	5/29/24 14:34:53	Maurizio.Dotti@windtre.it	Maurizio Dotti	SI
23	5/29/24 14:35:09	5/29/24 14:35:13	Valter.Caminito@windtre.it	Valter Caminito	SI
24	5/29/24 14:35:38	5/29/24 14:35:42	Livio.Parchitelli@windtre.it	Livio Parchitelli	SI
25	5/29/24 14:35:50	5/29/24 14:35:56	Giuseppe.Russi@windtre.it	Giuseppe Russi	SI
26	5/29/24 14:35:37	5/29/24 14:36:00	Carmine.DeSimone@windtre.it	Carmine De Simone	SI
27	5/29/24 14:36:51	5/29/24 14:37:02	Giorgio.Casati@windtre.it	Giorgio Casati	SI
28	5/29/24 14:38:21	5/29/24 14:38:26	Ivan.Colautti@windtre.it	Ivan Colautti	SI
29	5/29/24 14:39:20	5/29/24 14:39:29	Alessandra.Zampieri@windtre.it	Alessandra Zampieri	SI
30	5/29/24 14:39:33	5/29/24 14:39:42	pierofranco.paldino@windtre.it	Piero Franco Paldino	SI
31	5/29/24 14:39:47	5/29/24 14:40:02	vincenzo.cordova@windtre.it	Vincenzo Cordova	SI
32	5/29/24 14:39:55	5/29/24 14:40:03	Mario.Sussi@windtre.it	Mario Sussi	SI
33	5/29/24 14:40:39	5/29/24 14:40:43	Laura.Gavarini@windtre.it	Laura Gavarini	SI
34	5/29/24 14:40:39	5/29/24 14:40:44	Luca.Palma@windtre.it	Luca Palma	SI
35	5/29/24 14:40:52	5/29/24 14:41:11	Fabio.Palazzolo@windtre.it	Fabio Palazzolo	SI
36	5/29/24 14:43:47	5/29/24 14:44:01	Gabriele.Amicone@windtre.it	Gabriele Amicone	SI
37	5/29/24 14:43:49	5/29/24 14:44:06	giovanna.dinardo@windtre.it	Giovanna Di Nardo	SI
38	5/29/24 14:46:46	5/29/24 14:46:50	Massimo.Brina@windtre.it	Massimo Brina	SI
39	5/29/24 14:48:32	5/29/24 14:48:55	Angel.Matturro@windtre.it	Angel Matturro	SI
40	5/29/24 14:53:47	5/29/24 14:54:01	domenico.petrucci@windtre.it	Domenico Petrucci	SI
41	5/29/24 14:55:46	5/29/24 14:55:50	silvia.orso@windtre.it	Silvia Orso	SI
42	5/29/24 14:56:13	5/29/24 14:56:29	guido.delgiudice@windtre.it	Guido Del Giudice	SI
43	5/29/24 14:57:30	5/29/24 14:58:05	Daniele.Cantoni@windtre.it	Daniele Cantoni	SI
44	5/29/24 14:58:22	5/29/24 14:58:41	massimo.cimmino@windtre.it	Massimo Cimmino	SI
45	5/29/24 14:59:36	5/29/24 14:59:45	Giuseppe.Raia@windtre.it	Giuseppe Raia	SI
46	5/29/24 15:00:14	5/29/24 15:00:17	gaspere.randazzo@windtre.it	Gaspere Randazzo	SI
47	5/29/24 15:02:31	5/29/24 15:02:39	alessandro.iraci@windtre.it	Alessandro Iraci	SI
48	5/29/24 15:05:28	5/29/24 15:05:42	claudio.beneduce@windtre.it	Claudio Beneduce	SI
49	5/29/24 15:06:15	5/29/24 15:06:37	Vincenzo.Senio@windtre.it	Vincenzo Senio	SI
50	5/29/24 15:07:33	5/29/24 15:07:39	Cesare.Bonazza@windtre.it	Cesare Bonazza	SI
51	5/29/24 15:10:29	5/29/24 15:10:32	Rocco.Petrosillo@windtre.it	Rocco Petrosillo	SI
52	5/29/24 15:13:00	5/29/24 15:13:07	Enrico.Cirillo@windtre.it	Enrico Cirillo	SI
53	5/29/24 15:28:18	5/29/24 15:28:22	Roberto.Ferrarini@windtre.it	Roberto Ferrarini	SI
54	5/29/24 15:38:30	5/29/24 15:38:45	Andrea.Gamboni@windtre.it	Andrea Gamboni	SI
55	5/29/24 15:56:30	5/29/24 15:56:46	romina.diciaula@windtre.it	Romina Di Ciaula	SI
56	5/29/24 16:09:47	5/29/24 16:09:52	Alessandra.Suma@windtre.it	Alessandra Suma	SI
57	5/29/24 16:23:24	5/29/24 16:23:32	antonella.piccinni@windtre.it	Antonella Piccinni	SI
58	5/29/24 18:37:23	5/29/24 18:37:28	Dario.Pelizzari@windtre.it	Dario Pelizzari	SI
59	5/29/24 18:48:00	5/29/24 18:48:03	Luigi.Balzamo@windtre.it	Luigi Balzamo	SI
60	5/29/24 18:59:44	5/29/24 19:03:06	Mauro.Meconi@windtre.it	Mauro Meconi	SI
61	5/29/24 19:59:00	5/29/24 19:59:03	Monica.Sacco@windtre.it	Monica Sacco	SI