

VERBALE DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO

Addì 10 ottobre 2012, in Roma

TRA

la Soc Wind Telecomunicazioni S.p.A e la Soc. Wind Telecom S.p.A., assistite da UNINDUSTRIA - Confindustria Roma

E

le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC - CGIL, FISTel - CISL e UILCOM - UIL - unitamente al Coordinamento Nazionale RSU WIND

premesse che:

- in data odierna presso il Ministero dello Sviluppo Economico è stato sottoscritto un Protocollo per verificare il progetto alternativo allo studio per l'esternalizzazione della gestione della rete condotto dall'Azienda nei mesi scorsi;
- le parti intendono definire un Premio di Risultato che tenga conto degli obiettivi condivisi nel suddetto Protocollo;
- il Premio di Risultato viene definito in applicazione di quanto contenuto nel vigente CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44 - parte III - sez. 2 (di seguito CCNL TLC) 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, ad eccezione della durata che non può che essere in linea con il progetto alternativo allo studio per l'esternalizzazione della gestione della rete condotto dall'Azienda nei mesi scorsi.

tutto ciò premesso si conviene quanto segue

L'istituto economico di seguito disciplinato definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi di produttività, di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il parametro di misurazione dell'andamento economico dell'Azienda, assunto ai fini del calcolo del Premio di Risultato, è l'EBITDA di esercizio (allegato 1).

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

[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including names like 'G. Scortino', 'M. P.', 'P. M.', 'S. M.', 'A. M.', 'B. M.', 'C. M.', 'D. M.', 'E. M.', 'F. M.', 'G. M.', 'H. M.', 'I. M.', 'L. M.', 'M. M.', 'N. M.', 'O. M.', 'P. M.', 'Q. M.', 'R. M.', 'S. M.', 'T. M.', 'U. M.', 'V. M.', 'W. M.', 'X. M.', 'Y. M.', 'Z. M.', and various initials.]

2013

EBITDA <95% target:
EBITDA =95% target:
EBITDA =100% target:

nessuna erogazione;
erogazione del 95% del valore lordo della quota base
erogazione del 100% del valore lordo della quota base.

Nel caso in cui venga consuntivato un valore di EBITDA superiore al target definito, il valore individuato nella tabella allegata sarà rideterminato secondo i criteri sotto indicati:

| EBITDA consuntivo | Premio di Risultato |
|-------------------|---------------------|
| 101% target | 150% quota base |
| = > 102% target | 200% quota base |

Per i valori intermedi si adotterà il criterio della interpolazione lineare.

2014 - 2017

EBITDA <96% target:
EBITDA =96% target:
EBITDA =100% target:

nessuna erogazione;
erogazione del 96% del valore lordo della quota base;
erogazione del 100% del valore lordo della quota base.

Nel caso in cui venga consuntivato un valore di EBITDA superiore al target definito, il valore individuato nella tabella allegata sarà rideterminato secondo i criteri sotto indicati:

| EBITDA consuntivo | Premio di Risultato |
|-------------------|---------------------|
| 101% target | 150% quota base |
| 102% target | 220% quota base |
| 103% target | 300% quota base |
| = > 104% | 450% quota base |

Per i valori intermedi si adotterà il criterio della interpolazione lineare.

Il valore di target, definito dall'Azienda, sarà oggetto di illustrazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, di norma entro il mese di marzo dell'anno di riferimento, in sede di Comitato Premio di Risultato, come di seguito definito.

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'EBITDA

Per la gestione del Premio di Risultato è confermata l'istituzione di un Comitato Premio di Risultato.

Il Comitato Premio di Risultato ha i seguenti compiti:

1. analizzare e monitorare nel corso del periodo di applicazione del Premio di Risultato gli andamenti dell'indicatore che verrà comunicato ai componenti il Comitato, non appena disponibile;
2. esaminare criticità che dovessero insorgere e proporre alle parti stipulanti eventuali azioni correttive a fronte di andamenti anomali.

Il Comitato Premio di Risultato sarà composto da un massimo di sei componenti designati dall'Azienda e da sei RSU designati congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie.

Roberto Nicchi

 Giuseppe

 ...

Handwritten signatures at the top of the page.

L'Azienda garantirà ai componenti il Comitato la competenza necessaria per l'espletamento dei compiti assegnati attraverso gli opportuni interventi formativi.

Tale 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.

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

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).

Il premio verrà, inoltre, erogato ai dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento e che, successivamente, hanno risolto il rapporto di lavoro in quanto collocati in mobilità *ex lege* 223/91 o perché percepiscano un trattamento a carico INPS di pensione, ai dipendenti passati ad una delle Società firmatarie del presente accordo (fermo restando le condizioni generali di erogazione sopra specificate) e ai dipendenti passati in Società del Gruppo WIND Telecom S.p.A. (in quanto Società controllante Wind Telecomunicazioni S.p.A.), questi ultimi purché ancora in forza nel Gruppo WIND Telecom, nel mese di pagamento del Premio di Risultato e in proporzione al servizio effettivo prestato nelle Società firmatarie del presente accordo nell'anno di riferimento.

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.

Fermo restando le condizioni del 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.

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.

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 FSW 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).

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.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the left margin.

Vertical column of handwritten signatures on the right margin.

Large handwritten signatures at the bottom of the page.

Ministri Mario Monti, Giulio Andreotti, Carlo Azeglio Ciampi

La quota giornaliera del Premio di Risultato sarà calcolata assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni. Tale quota, pertanto, si ricava dividendo per 360 il valore annuale del Premio di Risultato complessivo.

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

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.

Le suddette quote non corrisposte saranno accantonate e successivamente versate al Fondo Solidarietà WIND.

Il 31 dicembre di ciascun anno di competenza del Premio di Risultato costituirà la data di riferimento per determinare l'appartenenza dei singoli lavoratori ai diversi livelli inquadramentali. Nel caso di dipendenti passati in Società del Gruppo WIND Telecom S.p.A., diverse da quelle firmatarie del presente accordo, sarà presa a riferimento la data del passaggio.

Nell'allegata Tabella (cfr. Allegato 2) sono indicati gli importi lordi del Premio di Risultato espressi su base annua e corrispondenti ai valori lordi della quota base 100% del Premio.

L'importo maturato a titolo di Premio di Risultato dal 1 gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento, verrà corrisposto, di norma, con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le parti definiscono tale importo premiale complessivo in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto, tale importo è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Le parti, inoltre, si danno atto che alle somme oggetto del presente Accordo sarà applicato quanto previsto dalle disposizioni di legge relative alla tassazione agevolata per l'incremento della produttività e dell'efficienza organizzativa e da quanto previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge 247/07 e successive modifiche ed integrazioni.

Vertical signature on the left margin

Vertical signature on the right margin

Large collection of signatures at the bottom of the page

La presente intesa ha validità fino al 31 dicembre 2017.

Per

Letto, confermato e sottoscritto.

per la UNINDUSTRIA - Confindustria Roma

per la WIND Telecomunicazioni S.p.A.

per la WIND Telecom S.p.A.

per la SLC-CGIL

per la FISTel-CISL

per la UILCOM-UIL

per il Coordinamento Nazionale RSU

Roberto Malle

Francesco Leggeri
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

Allegato 1

Il parametro di misurazione EBITDA, come definito in sede di Relazione sulla Gestione, allegato al Bilancio di Gruppo dell'Azienda, non contiene le seguenti nature di oneri e proventi:

- Ammortamenti
- Svalutazioni
- Saldo proventi e oneri finanziari
- Rettifiche di attività finanziarie
- Imposte sul reddito (IRES e IRAP)

Si costruisce nel seguente modo:

Ricavi:

- Ricavi delle vendite e delle prestazioni
 - Altri ricavi e proventi (inclusi straordinari)
- Totale ricavi

a

f

Costi operativi:

- Materiali e variazione rimanenze
- Prest.ni di sevizi e godim. Beni di terzi (al netto dei costi per l'utilizzo impianti tecnologici non di proprietà)
- Costo del lavoro
- Oneri diversi di gestione
- Altri costi (inclusi straordinari)

Totale costi operativi

EBITDA

c = a - b

Nota: valore consolidato Gruppo WIND

Antonio Pizzani
Paolo Guffa

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

| Livello Inquadramentale | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|
| Q | 969 | 1044 | 1044 | 1118 | 1267 |
| 7 | 853 | 919 | 919 | 984 | 1116 |
| 6 | 772 | 831 | 831 | 891 | 1009 |
| 5 | 650 | 700 | 700 | 750 | 850 |
| 4 | 580 | 625 | 625 | 670 | 759 |
| 3 | 534 | 575 | 575 | 616 | 698 |

[Handwritten marks]

[Extensive handwritten signatures and notes covering the bottom half of the page]