



VERBALE DI ACCORDO

Addì 21 giugno 2021, in presenza e in modalità telematica, tra la INWIT S.p.A. (di seguito Azienda), assistita da Unindustria

e

la SLC CGIL, la FISTEL CISL, la UILCOM UIL, Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU;

premessi che:

- il 31 marzo 2020 si è perfezionato l'atto di fusione che ha portato INWIT SPA ad incorporare Vodafone Towers S.r.l. ai sensi e per gli effetti dell'art. 47, Legge 428/1990, determinando la variazione del perimetro industriale e l'incremento del personale in forza, modificando pertanto il profilo dimensionale e strategico dell'Azienda;
- Le disposizioni contrattuali collettive in materia di Premio di Risultato contenute nell'Accordo Sindacale dell'11 febbraio 2020 sono scadute;
- tutte le persone di INWIT rivestono un ruolo centrale nell'organizzazione aziendale, basato sul confronto continuo e costruttivo, funzionale al raggiungimento degli obiettivi aziendali; conseguentemente le Parti, allo scopo di riconoscere e valorizzare il contributo di tutti i lavoratori INWIT al raggiungimento dei risultati economici e di performance dell'Azienda, intendono prevedere un nuovo modello di Premio Di Risultato, con validità triennale 2021-2023;
- le Parti confermano pertanto l'intenzione di rafforzare un modello di relazioni industriali orientato alla ricerca di soluzioni condivise e allo sviluppo di esperienze bilaterali;
- il Premio di Risultato viene definito in applicazione di quanto convenuto nel vigente Contratto Nazionale delle Telecomunicazioni per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44, 3° comma, (di seguito CCNL TLC), con riferimento a programmi finalizzati a conseguire incrementi di redditività, produttività, qualità, e di altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
- le leggi di stabilità 2016 e 2017 hanno profondamente innovato il quadro normativo di riferimento in merito alla fiscalità di vantaggio relativa al Premio di Risultato ed al Welfare Aziendale, e previsto nuove misure in favore della decontribuzione dei Premi di Risultato, così come previsto dall'art. 1 comma 189 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, successivamente modificato dal D. Lgs. 24 aprile 2017, n. 50;
- a tale riguardo, e per effetto anche dell'art. 4, D.Lgs. 25 marzo 2016, n. 15, le Parti hanno deciso di costituire un sistema di coinvolgimento paritetico dei lavoratori con l'obiettivo di



- innovare i processi interni e rafforzare le performance aziendali attraverso la creazione di strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi condivisi, nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti;
- nella logica indicata nella circolare dell'Agenzia delle entrate 5/E del 29 marzo 2018, in data odierna, le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo in cui viene sancita la costituzione, in via sperimentale, di un Comitato Paritetico con il compito di elaborare un Piano di innovazione contenente la disamina del contesto di partenza, le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori, i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione e il ruolo della rappresentanza sindacale a livello aziendale;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo.

STRUTTURA DEL PREMIO DI RISULTATO

Gli indicatori di misurazione dell'andamento economico dell'Azienda, assunti ai fini del calcolo del Premio di Risultato, sono:

- a) EBITAaL di esercizio (Ricavi – Costi Operativi - Costi Affitto Siti) con un peso del 60% rispetto al valore base del Premio.
- b) RICAVI TOTALI con un peso del 40% rispetto al valore base del Premio.

Gli indicatori sopra descritti sono indipendenti e concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico PdR 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.

La consuntivazione dei risultati relativi agli indicatori sopra indicati verrà eseguita successivamente alla chiusura contabile del periodo di riferimento, ed elaborata in modo indipendente, fermo restando che per ciascun parametro il raggiungimento della soglia del 95% dell'obiettivo target costituisce la condizione di accesso per l'erogazione della corrispondente quota di Premio, secondo lo schema che segue:

	Minore della condizione di erogazione	Raggiungimento della soglia di accesso	Maggiore condizione per l'erogazione	Target 100%	Maggiore della condizione di erogazione - 100%	Tetto massimo di erogazione
% EBITDAaL INWIT	< 95%	95%	>95% e <100%	100%	>100% e < 105%	105%
Quota Premio Spettante	0	80%	LINEARE	100%	LINEARE	150%

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

	Minore della condizione di erogazione	Raggiungimento della soglia di accesso	Maggiore condizione per l'erogazione	Target 100%	Maggiore della condizione di erogazione - 100%	Tetto massimo di erogazione
% RICAVI TOTALI	< 95%	95%	>95% e <100%	100%	>100% e < 105%	105%
Quota Premio Spettante	0	80%	LINEARE	100%	LINEARE	150%

Conseguentemente:

- EBITDAaL/RICAVI < 95% nessuna erogazione della quota di Premio;
- EBITDAaL/RICAVI = 95%: 80% della quota di Premio;
- EBITDAaL/RICAVI > 95% e < 100%: per i valori intermedi ricadenti in questa fascia si adotterà il criterio dell'interpolazione lineare;
- EBITDAaL/RICAVI = 100%: 100% della quota di Premio;
- EBITDAaL/RICAVI > 100% e minore del tetto massimo: la quota di Premio varierà dal 100% al 150% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

EBITDAaL/RICAVI > 150%: i valori superiori al tetto massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

ORGANISMO DI CONSULTAZIONE

È confermata l'istituzione dell'Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato, istituito nell'accordo dell'11 febbraio 2020, nell'ambito del quale verranno tempestivamente comunicati:

- i target degli indicatori presi a riferimento;
- i dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori.

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli indicatori e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono da considerarsi riservate e quindi soggette al rispetto dei principi sanciti dall'articolo 2105 del Codice Civile.

L'Organismo è costituito da 6 membri, di cui 3 di parte aziendale e 3 indicati dalle Organizzazioni Sindacali.

Il Premio di Risultato, al verificarsi delle condizioni e dei requisiti normativi, sarà assoggettato al trattamento fiscale agevolato, di cui al Decreto Interministeriale 25/03/2016 e della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5 del 2018. Pertanto, il presente accordo, verrà depositato a cura dell'azienda, così come i verbali di comunicazione dei target annuali consegnati all'Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato.

Le Parti si incontreranno, anche richiedendo il coinvolgimento delle Segreterie Nazionali:

- in presenza di eventi societari straordinari e non prevedibili;
- in caso di evoluzioni legislative in materia;

- per valutare ogni azione correttiva del Premio di Risultato utile a traguardare le migliori condizioni di incrementalità degli indicatori di produttività e redditività aziendale.

BENEFICIARI

Hanno titolo alla corresponsione del Premio di Risultato i lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento, a condizione che non siano destinatari di piani di incentivazione di vendita (PIV) o piani di incentivazione manageriale (MBO) e che abbiano prestato servizio per almeno 6 (sei) mesi nell'anno di riferimento.

Con esclusivo riferimento ai casi di entrata/uscita dai piani di incentivazione, di cui sopra, che dovessero verificarsi in corso d'anno, il valore del Premio sarà riproporzionato in base al numero dei giorni non sottoposti ad incentivo.

Il Premio di Risultato verrà altresì riconosciuto ai lavoratori assunti a tempo determinato, o con contratto di apprendistato, pro quota in proporzione ai giorni di effettivo lavoro, che abbiano prestato servizio per almeno 6 (sei) mesi nell'anno di riferimento.

Nei confronti del personale con rapporto a tempo parziale, il valore dell'importo del Premio sarà commisurato proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni del regime di orario avvenute in corso d'anno.

L'importo maturato a titolo di Premio di Risultato verrà erogato, di norma, con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione, e determinato a livello individuale secondo le regole definite nel presente accordo e sulla base dei valori economici indicati nella tabella descritta nell'Allegato 1 (All. 1).

Per la corretta individuazione del livello inquadramentale da riconoscere ai fini della corresponsione del Premio, si prenderà a riferimento il livello in essere al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

CRITERI DI EROGAZIONE

Il Premio sarà erogato individualmente per quote giornaliere, assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni; pertanto il valore della quota si ricava dividendo per 360 l'importo del Premio.

Le giornate di assenza dal servizio non saranno considerate utili ai fini della maturazione del Premio di Risultato, che sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza dal servizio nell'anno di riferimento, fatta eccezione delle seguenti situazioni:

- di ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni di permesso mensile ex legge 104/1992, congedo di maternità e paternità, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuno e radio-terapici, infortunio e istituti che comportano la riduzione d'orario;
- delle assenze per malattia intervenute nell'anno e protrattasi senza soluzione di continuità per un periodo minimo di 60 giorni e fino ad un massimo di 150 giorni;
- di due episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni;
- di un unico episodio di ricovero ospedaliero di durata inferiore a 60 giorni.

Nei confronti del personale assunto in corso d'anno, il valore dell'importo del Premio sarà riproporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, fermo restando il periodo di 6 mesi di servizio.

L'erogazione di cui al presente accordo non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

INDICATORI DI DETASSAZIONE DEL PDR

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva ex l. 208/2015, art. 1 co. 182, dovrà verificarsi, per l'anno di riferimento, l'incremento degli indicatori previsti (EBITDAaL e Ricavi Totali). Ne deriva che, all'esito della consuntivazione, il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile al premio maturato qualora si registri un incremento di almeno uno solo degli indicatori previsti rispetto a quanto consuntivato dal medesimo indicatore nell'anno 2020. L'eventuale incrementalità sarà verificata congiuntamente all'Organismo di Consultazione in sede di consuntivazione del Premio.

Successivamente alla sottoscrizione del presente verbale, l'Azienda riunirà l'Organismo di Consultazione al fine di comunicare gli obiettivi target a valere per l'anno 2021.

CONVERSIONE IN SERVIZI WELFARE

Le Parti, inoltre, si impegnano ad ottemperare alle procedure previste dalle disposizioni di legge in materia di tassazione agevolata per l'incremento della produttività e dell'efficienza con l'obiettivo di individuare soluzioni adeguate che migliorino il potere di acquisto dei lavoratori.

Considerato quanto disposto dalle norme di riferimento, che disciplinano la possibilità a scelta del lavoratore di convertire in tutto o in parte il PdR in beni, opere e servizi di cui agli artt. 51 e 100 del TUIR, sino al valore massimo previsto dalla normativa vigente, le Parti concordano che i lavoratori interessati, fermi restando i requisiti di legge, potranno convertire le seguenti quote di premio spettanti:

- 25%
- 50%
- 75%
- 100%

Qualora si optasse per una conversione parziale del Premio, inferiore al 100%, resta fermo che la restante parte del premio verrà erogata secondo le modalità ordinarie.

Sarà pertanto possibile accedere al catalogo dei beni e servizi individuati dall'Azienda in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente. Le modalità con cui verrà attivato il servizio e regolamentato l'accesso ai beni e servizi Welfare, inclusa la piattaforma di servizio che verrà messa a disposizione dei dipendenti, saranno illustrate tempestivamente dall'Azienda alle RSU al fine di favorire una adeguata informativa sulle logiche del servizio e una adeguata diffusione delle procedure operative per l'accesso al catalogo dei Flexible Benefit.

Su richiesta delle OO.SS., la Società conferma che nell'ambito delle opzioni previste, sarà inclusa la possibilità di destinare al fondo contrattuale di previdenza complementare, a cui il lavoratore aderisca, la quota di Premio di risultato convertita in servizi.



Gli importi welfare che dovessero residuare nel mese di novembre saranno riconosciuti in modalità cash nel cedolino di dicembre, e sottoposti, qualora le norme tempo per tempo vigenti lo consentano, al regime di tassazione agevolata.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il credito convertito in Welfare dovrà essere fruito entro la data di cessazione del rapporto di lavoro e comunque entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di corresponsione del Premio.

PARTECIPAZIONE LAVORATORI

Le Parti convengono sull'opportunità di prevedere un sistema di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso la costituzione di un organismo bilaterale al fine di contribuire in maniera più efficace al miglioramento, all'ottimizzazione e all'innovazione dei processi operativi interni.

A tale riguardo, fermo restando la titolarità della rappresentanza sindacale, le Parti hanno convenuto di istituire, per l'anno 2021, un Comitato per la Partecipazione di Inwit.

Tale organismo, oggetto di separata intesa, avrà la responsabilità di coordinare, monitorare e valutare le attività e i risultati correlati ai progetti di revisione dei processi aziendali volti all'innovazione e allo sviluppo di nuovi business.

Al termine del primo anno, le Parti si incontreranno per valutare gli esiti della sperimentazione e verificare l'effettivo funzionamento dei Gruppi di lavoro in termini di partecipazione alle decisioni e all'elaborazione di proposte che possano aver influito positivamente sull'organizzazione aziendale, e per verificarne le condizioni di proroga del programma di coinvolgimento paritetico.

Nell'allegata Tabella (ALLEGATO 1) sono indicati gli importi lordi del Premio di Risultato e corrispondenti ai valori lordi della quota base del Premio.

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.

Il presente accordo è da considerarsi inscindibile con la separata Intesa sulla costituzione del Comitato per la Partecipazione in Inwit sottoscritto in pari data.

Letto, confermato e sottoscritto

P. INWIT S.P.A.

UNINDUSTRIA

p. SLC-CGIL

Notan Truon

p. FISTEL CISEL

Heruul Sari

p. UILCOM UII

[Signature]

p. RSU INWIT

Deisla Perpin

ALLEGATO 1

LIVELLI INQUADRAMENTALE	2021	2022	2023
LIV.7Q	1.689	1.741	1.847
LIV.7	1.627	1.678	1.779
LIV.6	1.600	1.650	1.750
LIV 5S	1.503	1.550	1.644
LIV.5	1.503	1.550	1.644
LIV.4	1.440	1.479	1.570
LIV.3	1.317	1.353	1.436
LIV.2	1.156	1.187	1.260
LIV.1	1.136	1.166	1.238

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.