

## VERBALE DI ACCORDO

In data 17 giugno 2021 si sono incontrate in modalità telematica

Le Società Vodafone Italia S.p.A., VST Srl e VEI SRL assistita da Unindustria Roma (di seguito anche le “Società”)

E

**SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e UGL Telecomunicazioni** nazionali e territoriali unitamente al coordinamento delle RSU Vodafone (di seguito le “Organizzazioni Sindacali”; la Società e le Organizzazioni Sindacali di seguito anche le “Parti”)

### Premesso che

1. Il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione, all’art. 44, 3 comma, rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell’erogazione connessa al Premio di Risultato (anche PdR);
2. L’accordo del 27 settembre 2016 relativo al Premio di Risultato per il personale di Vodafone, è scaduto il 31 marzo 2019;

### Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

Istituire nei confronti del personale di Vodafone un Premio di Risultato, di seguito disciplinato, che definisce l’erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi, di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all’andamento economico dell’impresa.

Tale premio avrà vigenza triennale a partire dal 1° aprile 2021 fino al 31 marzo 2024 e sarà erogato secondo quanto riportato nel paragrafo “Criteri di Erogazione”.

#### 1. Indicatori del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato sarà composto da un solo indicatore:

EBITDA peso 100%

## 2. L'erogazione del Premio

L'erogazione del premio è basata sul risultato dell'obiettivo EBITDA secondo i seguenti criteri:

### EBITDA

EBITDA	PREMIO PAGATO
< 90%	0%
90% e <95%	60%
95% e <= 110%	fra 85% e 125%
> 110 %	140%

\* Per I valori tra il 95% e il 110% il payout cresce in maniera direttamente proporzionale al risultato. Per I risultati pari al 100% del target il payout sarà pari al 100% della base

## 3. Cannello del Premio di Risultato

L'erogazione del valore maturato di Premio di Risultato sarà soggetta ad un cancello il cui valore soglia è pari al 90% dell'EBITDA target; performance al di sotto della soglia porteranno ad un azzeramento dell'intero payout del PdR.

## 4. La commissione del Premio di risultato

I valori target dell'obiettivo saranno definiti dall'Azienda in modo coerente con l'andamento economico della Azienda e verranno illustrati alla Commissione paritetica del Premio di Risultato di norma entro il mese di giugno dell'anno fiscale di riferimento. Tale commissione sarà composta da 6 componenti di nomina aziendale e sindacale i cui nominativi saranno comunicati all'azienda. Resta inteso che, in caso di straordinari e non prevedibili eventi societari, il comitato si riunirà tempestivamente per valutare l'effetto di tali eventi sul premio di risultato.

Per la gestione del premio di risultato è confermato che la commissione paritetica premio di risultato si riunirà periodicamente, di norma ogni 6 mesi, al fine di:

1. Analizzare e monitorare nel corso del periodo di applicazione del premio di risultato l'andamento dell'indicatore;
2. Esaminare eventuali criticità che dovessero insorgere e proporre alle parti stipulanti eventuali azioni correttive a fronte di andamenti anomali, fermo restando la sostenibilità economica di dette azioni correttive.

Tenuto conto del livello delle informazioni che saranno comunicate, i componenti della commissione PDR 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. Entro il mese di giugno la commissione PDR si incontrerà per definire una modalità di comunicazione interna coerente con i principi dell'art. 2105 c.c.

## 5. Regole di Partecipazione

Il periodo di riferimento per la definizione degli obiettivi è l'anno fiscale consistente nel periodo 1° aprile – 31 marzo.

Il premio verrà corrisposto in una unica soluzione entro il mese di giugno successivo alla chiusura dell'anno fiscale, sulla base di quanto consuntivato al 31 marzo dello stesso anno di pagamento. L'importo erogato a titolo di premio di risultato non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti (incluso il TFR).

Hanno titolo alla corresponsione del premio di risultato i lavoratori in forza alla data del 31 marzo dell'anno di riferimento.

Avranno diritto al premio i seguenti lavoratori:

- I lavoratori assunti a tempo indeterminato. Per i lavoratori assunti a tale titolo successivamente all'inizio del periodo di riferimento verrà corrisposto un importo pro-quota a condizione che abbiano reso una prestazione lavorativa effettiva di almeno 6 mesi continuativi.
- I lavoratori assunti/trasformati con contratto di lavoro a tempo indeterminato parziale, in tal caso il valore del premio di risultato sarà riproporzionato secondo il regime orario di riferimento, tenendo conto anche di eventuali variazioni in corso d'anno del regime orario.
- I lavoratori con contratto a tempo determinato che abbiano prestato almeno 6 mesi di effettivo servizio e qualora ricorrano le seguenti condizioni:
  - (1) In forza al 31 marzo del periodo di riferimento.
- I lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che abbiano prestato almeno 6 mesi di effettivo servizio e qualora ricorrano le seguenti condizioni:
  - (2) Presenti in servizio al 31 marzo del periodo di riferimento;

Tale importo, se dovuto, sarà comunicato da Vodafone alle società di somministrazione per il relativo pagamento.

Le giornate di assenza dal servizio a titolo di malattia non saranno considerate pro quota 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 FSIO eroghi il trattamento previsto dell'art. 12 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);
- I periodi di assenza per malattia di durata pari o superiore a 6 giorni di calendario.

Fanno eccezione, parimenti, i giorni di permesso mensili previsti dalla l. 104/1992, e le assenze dal servizio a titolo di congedo di maternità, i permessi ex D.Lgs 119 del 2011, nonché i casi di assenza per gravidanze a rischio e congedo parentale (escluso ALO).

Nell'allegata tabella 1 (cfr. Allegato 1) sono indicati gli importi lordi del premio di risultato espressi su base annua e corrispondenti ai valori target.

## 6. Conversione in servizi Welfare.

Ai sensi di quanto disposto dalla vigente normativa, si stabilisce che il premio di risultato potrà essere fruito per scelta del lavoratore, in tutto o in parte, in servizi di Welfare.

Questa facoltà sarà riconosciuta esclusivamente in caso di applicabilità del regime di tassazione agevolata ai soli lavoratori in possesso dei requisiti reddituali previsti dalla normativa vigente.

I lavoratori interessati, fermi restando i requisiti di cui sopra, potranno scegliere su base volontaria la modalità di erogazione del Premio di Risultato, convertendo l'intero importo maturato o parte di questo, nei beni e servizi disponibili all'interno del Piano Welfare Aziendale.

La Direzione Aziendale comunicherà tempi e modalità di conversione del premio in welfare nel rispetto della normativa in vigore tempo per tempo.

La Direzione Aziendale curerà una costante informativa circa le procedure di utilizzo della piattaforma welfare e delle scadenze previste.

Resta inteso che nei confronti di quanti non avranno esercitato l'opzione per il Welfare aziendale o l'avranno esercitata solo in parte, si procederà all'erogazione in denaro del Premio di Risultato o dell'importo residuo con le competenze del mese di giugno, applicando, nei casi consentiti, il regime fiscale agevolato previsto dalla normativa in vigore.

## 7. Detassazione del premio di risultato

Le parti, ai sensi dell'art. 1 co. da 182 a 189 della L. 208/2015 convengono che, il previsto regime fiscale agevolato (detassazione) delle somme erogate a titolo di Premio di Risultato corrisposte e riferiti al presente accordo, avverrà al verificarsi di un incremento di valore, anche solo di almeno uno dei seguenti parametri di qualità innovazione e produttività:

- Crescita di FWA- La tecnologia **FWA** ha assunto un ruolo rilevante nel raggiungimento del primo obiettivo del programma **Agenda Digitale Europea**, vale a dire nel fornire al 100% della popolazione la possibilità di accedere alla **Rete** attraverso servizi di connettività con velocità di connessione pari almeno a **2 Mbps**. Questa tecnologia rappresenta per l'azienda uno degli elementi chiave del proprio sviluppo. L'unità di misura è il numero di sim attivato per quarter rapportato allo stesso quarter dell'anno precedente.
- Crescita diffusione 5G. La tecnologia 5G si pone come obiettivo ottenere una maggiore efficienza e versatilità nel supporto delle applicazioni di rete rendendo possibili applicazioni oltre per la telefonia mobile anche nell'IoT che nelle aree machine to machine. La crescita sarà rappresentata dal numero di città che verranno coperte da una rete 5G nel periodo di riferimento, rispetto al numero di città servite dal 5G nell'anno precedente;

- Formazione erogata - incremento ore formative

Il periodo di riferimento rispetto al quale verificare l'incrementalita' dei parametri è pari a 12 mesi con partenza aprile e termine marzo dell'anno successivo.

I dati parametri di riferimento e i relativi obiettivi saranno comunicati alla Commissione Premio di Risultato alla prima convocazione.

La quota parte del premio di risultato spettante a lavoratori e non erogate saranno devolute al FSIO.

Il presente accordo verrà depositato in via telematica, a cura dell'azienda, presso gli enti preposti.

Letto, firmato e sottoscritto in via telematica.

P. UNINDUSTRIA

p. SLC CGIL

p. le SOCIETA'

p. FISTEL CISL

p. UILCOM UIL

p. UGL Telecomunicazioni

p. Coordinamento RSU

Allegato 1

Livello	Premio I anno
Q	1.538 €
7	1.380 €
6	1.230 €
5S	1.100 €
<b>5</b>	1.100 €
4	948 €
3	869 €
2	770 €

Livello	Premio II anno
Q	1.678 €
7	1.506 €
6	1.342 €
5S	1.200 €
<b>5</b>	1.200 €
4	1.034 €
3	948 €
2	840 €

Livello	Premio III anno
Q	1.888 €
7	1.694 €
6	1.510 €
5S	1.350 €
<b>5</b>	1.350 €
4	1.164 €
3	1.066 €
2	945 €



