

## VERBALE DI ACCORDO

Addi 04 agosto 2025, in modalità telematica,

Tra

Le Soc. **Vodafone Italia S.p.A. e VEI S.r.l.** nelle persone di Serena Pavanello, Marco Bianco, Valentina Zito, con l'assistenza di **Unindustria** nella persone di David Delli Iaconi e Dario Città, che sottoscrivono

(di seguito anche le "**Società**")

E

la **SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL** Nazionali e Territoriali, nelle persone di Daniele Carchidi, Daniele Bonanno, Massimiliano Flomi, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU, che sottoscrivono

### 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 06 giugno 2024 relativo al Premio di Risultato per il personale di Vodafone e di VEI, è scaduto il 31 marzo 2025;
3. In data 1° gennaio 2025 è intervenuto un cambio dell'assetto societario di Vodafone Italia S.p.A. che, da tale data, è entrata a far parte del Gruppo Swisscom e da ciò deriveranno nuovi assetti aziendali e processi di rendicontazione.

### Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

Definire nei confronti del personale di Vodafone Italia e VEI S.r.l., un Premio di Risultato, di seguito disciplinato, che stabilisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi, di qualità, redditività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché' ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Tale premio avrà validità di **9 mesi**, dal **1°aprile 2025 al 31 dicembre 2025**, e sarà erogato secondo quanto riportato nel paragrafo "Criteri di Erogazione".

#### **1. Identificazione degli obiettivi**

Nell'identificazione degli obiettivi significativi le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- a. individuazione di fattori chiari e definiti;
- b. definizione dell'unità di tempo di rilevazione (gennaio-dicembre 2025);
- c. determinazione di un obiettivo raggiungibile;
- d. semplicità nel controllo dell'andamento dei risultati;
- e. notorietà dei valori minimi e massimi del Premio di Risultato conseguibili (da "60%" a "140%");
- f. impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

## 2. Determinazione degli obiettivi

- Miglioramento della redditività della Società misurata sulla base del seguente indicatore: **EBITDA**

## 3. Indicatori del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato sarà composto dal solo indicatore: **EBITDA peso 100%**

## 4. L'erogazione del Premio

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

EBITDA	PREMIO PAGATO
< 80%	0
80% e <95%	60%
95% e <=110%	fra 85% e 125%
> 110%	140%

In caso di over-achievement, il Premio di Risultato non potrà comunque essere superiore al 140% dell'importo indicato nella tabella successiva nella colonna "importi al 100%".

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.

## 5. Soglia di ingresso del Premio di Risultato

L'erogazione del valore maturato di Premio di Risultato sarà soggetta ad una soglia d'ingresso legata al parametro dell'EBITDA, che sarà comunicato entro il mese di **settembre 2025** nell'ambito della Commissione di cui al punto successivo 6. Il valore soglia è pari al 80% dell'EBITDA; performance al di sotto della soglia porteranno ad un azzeramento dell'intero payout del PdR.

Resta inteso che il valore del premio indicato in tabella per ciascun livello contrattuale è calcolato sull'arco temporale dei 9 mesi (**1° aprile - 31 dicembre 2025**).

Livello	Premio
Q	1,628
7	1,460
6	1,302
5S	1,164
5	1,164
4	1,003
3	919
2	815

M

DC

D  
M

DB

## **6. 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 nel mese di settembre 2025. 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, la commissione si riunirà tempestivamente per valutare l'effetto di tali eventi sul premio di risultato.

La commissione paritetica premio di risultato si riunirà entro il **30 ottobre**.

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 **febbraio 2026** la commissione PDR si incontrerà per la comunicazione dei risultati.

## **7. Regole di Partecipazione**

Il periodo di riferimento per la definizione degli obiettivi è **1° gennaio – 31 dicembre 2025**.

Il premio verrà corrisposto in una unica soluzione con le competenze del mese di **marzo 2026** successivo alla chiusura dei risultati aziendali, sulla base di quanto consuntivato al 31 dicembre dell'anno precedente. 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 dicembre 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 dicembre 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 dicembre 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)

#### **8. 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.

Il personale che convertirà il valore del premio, in tutto o in parte in welfare riceverà un incremento del valore da parte dell'azienda pari al 20% delle somme convertite

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 marzo 2026, applicando, nei casi consentiti, il regime fiscale agevolato previsto dalla normativa in vigore

#### **9. Detassazione del premio di risultato**

Le parti, ai sensi dell'art. 1 co. da 182 a 189 della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) 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 della realizzazione di un incremento anche per uno solo dei seguenti parametri che a tal fine sono alternativi tra di essi. La misurazione dei risultati ai fini della verifica dell'avvenuto incremento sarà determinata dal consuntivo rilevato al 31 dicembre 2025 rispetto al valore medio degli obiettivi definiti in budget:

*PL*

- Redditività – crescita EBTIDA yoy

*DC*

*DR*

*LLB*

*DB*

- Produttività – Crescita di FWA: l'unità di misura è il numero di sim attivato per quarter rapportato allo stesso quarter dell'anno precedente;
- Produttività – Crescita diffusione 5G: 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.

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 che abbiano lasciato l'azienda prima del 31 dicembre saranno devolute al FSIO.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti convengono che è stata assolta in ogni sua parte la contrattazione di secondo livello per tutto il periodo di riferimento.

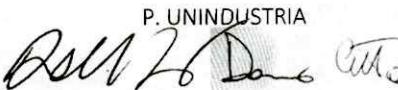
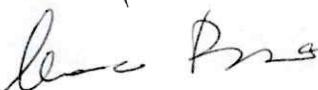
Il presente accordo ha validità **9 mesi** con decorrenza **1° aprile 2025** e scadenza **31 dicembre 2025** e l'erogazione avverrà, in quanto spettante, nel mese di **marzo 2026**.

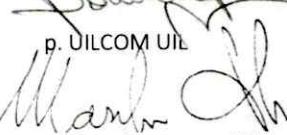
\*\*\*\*

Le parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto dai vigenti Accordi Interconfederali.

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, e dalla maggioranza delle RSU costituite nelle Unità Produttive delle Società.

Letto, confermato e sottoscritto.

P. UNINDUSTRIA  
  
 p. le SOCIETA'  
  
  
  


p. SLC CGIL  
  
 p. FISTEL CISL  
  
  
 p. UILCOM UIL  
  
 p. Coordinamento RSU  
