

**VERBALE DI ACCORDO**

Roma, 18 luglio 2019

tra

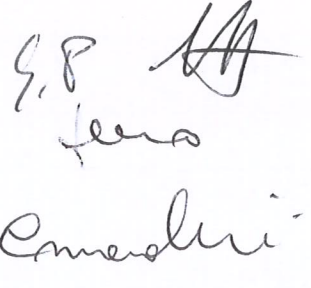
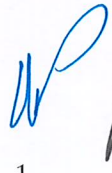
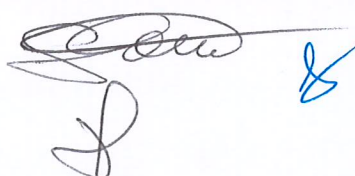
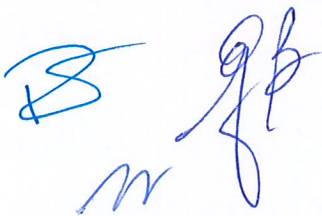
TIM S.p.A., TIM anche in rappresentanza delle Società del Gruppo che applicano il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni con l'assistenza di UNINDUSTRIA Roma


e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL e UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento RSU

Premesso che

- il Piano strategico 2019-2021 vede TIM fortemente impegnata nel miglioramento della produttività e della qualità dei servizi nonché delle condizioni economiche e reddituali utili a favorire gli investimenti sulle nuove tecnologie, indispensabili per la sostenibilità industriale e finanziaria del business e per il rilancio dell'Azienda.
- le Parti, allo scopo di valorizzare il maggior impegno, sia dal punto di vista organizzativo che produttivo, richiesto al personale per la crescita e lo sviluppo del Gruppo nel periodo di riferimento del Piano, condividono l'intento di individuare, nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto vigenti, le soluzioni più appropriate in materia di Premio di Risultato al fine di riconoscere l'apporto delle persone alla realizzazione degli obiettivi economici, patrimoniali e di produttività ivi previsti;
- l'accordo del 13 giugno 2017, relativo al Premio di risultato per TIM e le Società del Gruppo che applicano il CCNL/TLC scadrà il 31 dicembre 2019;



S.P.   
Sera  
Memedini

- la legge n. 208/2015 ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del Welfare. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016 e dalla Circolare dell'Agenzia delle entrate del 29 marzo 2018. Tali benefici sono stati convalidati con la Legge n. 232/2016.

Il presente accordo pertanto definisce l'ambito di applicazione, la struttura, le misure relative agli indicatori assunti a riferimento, le modalità e i tempi del Premio di Risultato 2020/2022, ivi ricomprendendo la composizione e la funzione dell'Organismo di Consultazione preposto, anno per anno, in armonia con i principi di cui al Protocollo delle Relazioni Industriali vigente, alla condivisione degli obiettivi di competenza.

## 1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Premio riguarderà il personale dipendente da TIM S.p.A. e dalle aziende del Gruppo cui si applica il CCNL/TLC (allegato 1). Nell'ambito di dette aziende le Parti sottoscriveranno specifico accordo con il quale, nel recepire integralmente i contenuti della presente intesa, individueranno i valori economici di riferimento, compatibilmente con le rispettive condizioni economiche e reddituali.

## 2. STRUTTURA DEL PREMIO

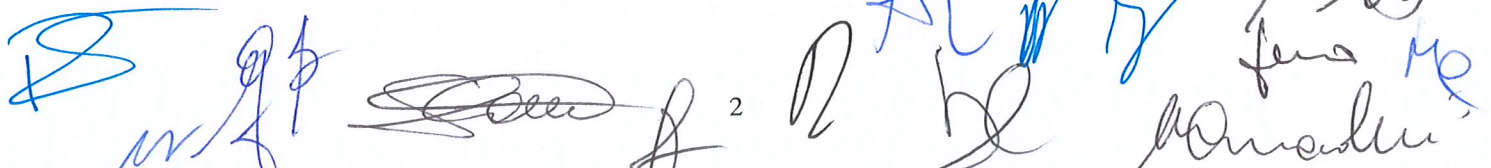
Il Premio di Risultato, strettamente correlato e commisurato all'andamento degli indicatori individuati rispetto al periodo di riferimento, è così composto:

Quota legata all'indicatore EBITDA

- Parte del Premio, con **peso del 40% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all'allegato 1, relativa all'andamento dell'EBITDA di Gruppo, come risultante annualmente dal Bilancio di gestione dell'esercizio di riferimento.

Il raggiungimento del 90% dell'obiettivo previsto per l'indicatore EBITDA di Gruppo costituirà la condizione di accesso per l'erogazione dell'intero Premio di Risultato.

Il rapporto percentuale del valore di EBITDA di Gruppo consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, sarà utilizzato per la valorizzazione della relativa quota di Premio secondo il seguente schema:



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a '2' below it, and several other signatures and initials on the right, some with 'GP' and 'fina' written above them.

	Minore della Condizione di Erogazione	Maggiore Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% EBITDA di Gruppo	<90%	≥90% e ≤99,99%	100%	>105%
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

EBITDA di Gruppo inferiore alla Condizione di Erogazione (90% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

EBITDA di Gruppo uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (90% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

EBITDA di Gruppo pari al Target (100%): corresponsione del 100% della quota di Premio;

EBITDA di Gruppo maggiore del Target e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

EBITDA di Gruppo maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Quota legata all'indicatore Service Revenues

- Parte del premio, con **peso del 40% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all'allegato 1, riferita alle "Service Revenues" di Gruppo, come risultante annualmente dal Bilancio di Gestione dell'esercizio di riferimento.

Il rapporto percentuale di Service Revenues di Gruppo consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, verrà utilizzato per la valorizzazione della quota relativa di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	Maggiore Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% SERVICE REVENUES	<X%	≥X% e ≤99,99%	100%	≥Z%
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

Service Revenues di Gruppo inferiore alla Condizione di Erogazione (X% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

*[Handwritten signatures and notes in blue and black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]*

Service Revenues di Gruppo uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (X% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

Service Revenues di Gruppo uguale o maggiore del Target (100%) e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

Service Revenues di Gruppo maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Quota legata all'indicatore Customer Satisfaction Index

- Parte del Premio, con **peso complessivo del 20% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all'allegato 1, collegata al Customer Satisfaction Index, fatta eccezione per TI Sparkle ove è prevista specifica rilevazione, come risultante dal Bilancio di gestione dell'esercizio di riferimento, ovvero dalla consuntivazione, a cura della funzione preposta. L'obiettivo comprende distinti sub-obiettivi, il raggiungimento di ognuno dei quali attiverà il riconoscimento della rispettiva quota.

Il rapporto percentuale del valore di ciascun sub-obiettivo dell'indicatore Customer Satisfaction, consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, verrà utilizzato per la valorizzazione della quota di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% CSI	<X %	≥X% e <Y%	Y%	≥Z%
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

Customer Satisfaction inferiore alla Condizione di Erogazione (X% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

Customer Satisfaction uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (X% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

Customer Satisfaction uguale o maggiore del Target e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'M', 'D', 'MP', 'B', 'gp', 'SP', 'Mancini', 'AA', and 'Juno'. There is also a large blue star-like mark on the right side.

Customer Satisfaction maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

\*\*\*

Verranno sterilizzate eventuali variazioni rispetto a quanto previsto in relazione a:

- variazioni nei Principi Contabili;
- variazioni nel perimetro di consolidamento;
- variazioni del tasso di cambio medio.

### 3. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Con le competenze del mese di maggio di ciascun anno, sarà erogato, in quanto spettante, il Premio di Risultato relativo all'anno precedente, determinato a livello individuale secondo le regole definite nel presente Accordo e sulla base dei valori economici indicati nei rispettivi accordi aziendali.

L'erogazione riguarderà tutto il personale, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e a tempo determinato, che abbiano prestato almeno sei mesi di servizio nell'anno di competenza del Premio e che non siano destinatari di specifici piani di incentivazione di vendita (PIV) o piani di incentivazione manageriale (MBO).

Il 31 dicembre di ciascun anno costituirà la data di riferimento per determinare l'inquadramento dei singoli lavoratori. Con esclusivo riferimento ai casi di entrata/uscita dai piani di incentivazione specifici (PIV e MBO) nel corso dell'anno di riferimento, il valore del Premio sarà riproporzionato in base al numero dei giorni non sottoposti ad incentivo.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro 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 nel corso dell'anno assunto a riferimento per l'erogazione del Premio.

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.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures on the right, some appearing to be initials or names like 'M', 'gp', '5', 'M. Mendini', and 'gp'.

A livello individuale, il valore del Premio sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nell'anno di riferimento ad esclusione:

- di ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni di permesso mensile ex Legge 104/1992, congedo di maternità, 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 ricovero ospedaliero di durata inferiore a 60 giorni.

In caso di assenza per malattia di una sola giornata che si collochi immediatamente prima o dopo la giornata del Libero Lavorativo (LL) o del Riposo Infrasettimanale (RI) il Premio sarà ridotto di 2 quote giornaliere.

Il Premio non verrà erogato in caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

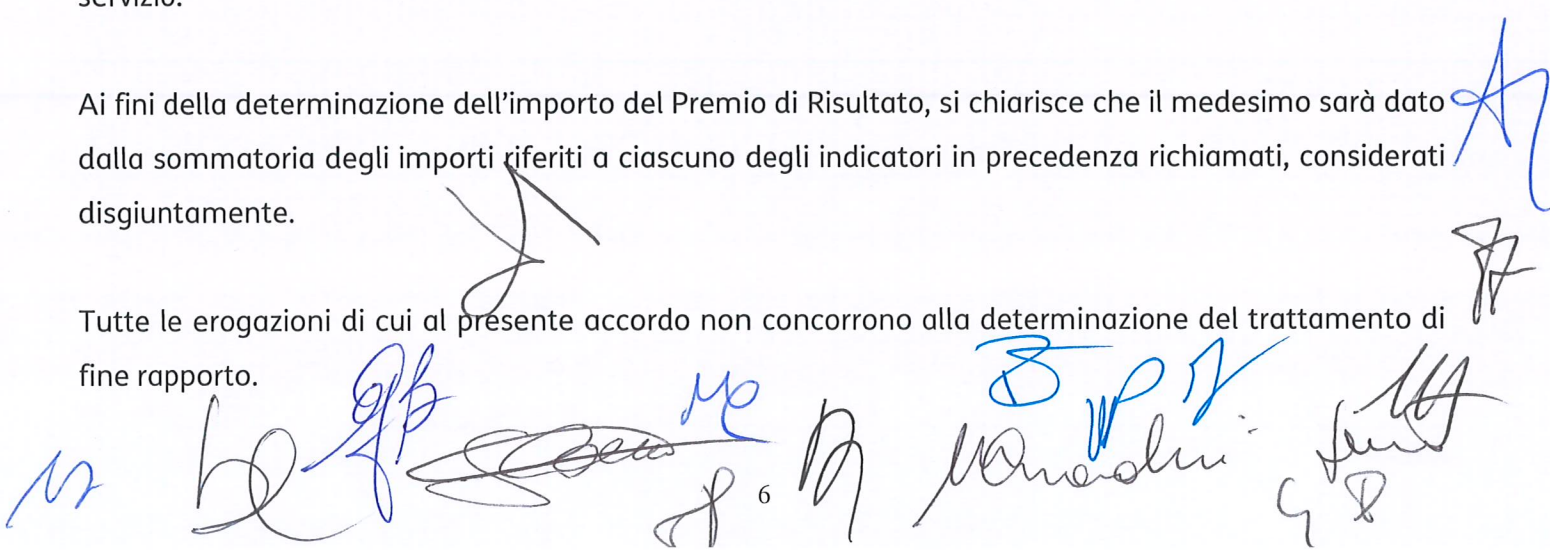
Nei confronti del personale assunto nel corso dell'anno di riferimento, il valore dell'importo del Premio sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di servizio.

In caso di passaggio da un'azienda del Gruppo ad un'altra, intervenuto nel corso dell'anno di riferimento, il Premio sarà erogato in base a quanto previsto dall'azienda di appartenenza al 31 dicembre dello stesso anno.

Al personale che cessa dal servizio, il Premio sarà corrisposto pro-quota in proporzione ai giorni di lavoro prestati nel corso dell'anno di riferimento, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di servizio.

Ai fini della determinazione dell'importo del Premio di Risultato, si chiarisce che il medesimo sarà dato dalla sommatoria degli importi riferiti a ciascuno degli indicatori in precedenza richiamati, considerati disgiuntamente.

Tutte le erogazioni di cui al presente accordo non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the far left, there is a signature that appears to be 'M'. To its right is a signature that looks like 'be'. Further right is a signature that could be 'gb'. In the center, there is a signature that seems to be 'me'. To the right of that is a signature that looks like 'A'. Further right is a signature that appears to be 'Mancini'. On the far right, there are two more signatures, one that looks like 'G' and another that looks like 'D'. There are also some other scribbles and marks scattered around the signatures.

#### 4. INDICATORI DI DETASSAZIONE DEL PDR

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva ex L. 208/2015, art.1 comma 182, dovrà verificarsi, per ciascun anno di vigenza dell'accordo, l'incremento di almeno uno dei tre indicatori previsti, che sono ~~tra loro alternativi e concorrono, sia singolarmente che congiuntamente, alla determinazione~~ dell'unico PDR in oggetto. Ne deriva che, all'esito della consuntivazione, il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile all'intero premio maturato qualora si registri un incremento anche solo in relazione ad uno degli indicatori considerati, prendendo come riferimento il valore prodotto dal medesimo indicatore nell'anno precedente (c.d. periodo congruo). L'incremento di ciascun obiettivo sarà verificato nell'ambito dell'Organismo di Consultazione in fase di consuntivazione del premio.

#### 5. SERVIZI WELFARE (CONTO SOCIALE)

In base a quanto previsto dalla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore potrà scegliere di fruire, in tutto o in parte, dell'importo del Premio di Risultato individuale spettante in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese secondo quanto previsto dalla normativa di legge. A tal fine il lavoratore potrà convertire il 50%, il 75% o il 100% dell'importo del Premio in valori per servizi di welfare, anche in forma di voucher, in base all'elenco riportato nell'Allegato 2. In tal caso, nei limiti di reddito e di importo previsti dalla normativa vigente, il controvalore convertito in servizi di welfare non concorrerà alla formazione del reddito e sarà pertanto escluso dall'imposizione fiscale e contributiva. L'eventuale parte residuale del Premio monetizzata sarà liquidata con le normali modalità previste per il Premio e sarà assoggettata all'imposizione fiscale agevolata del 10% nei limiti di reddito e di importo definiti dalla legge.

#### 6. ORGANISMO DI CONSULTAZIONE

E' istituito un Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato nell'ambito del quale verranno tempestivamente comunicati:

- i target degli indicatori per il periodo di riferimento;
- gli intervalli di apprezzamento per l'indicatore CSI;
- l'andamento degli indicatori in corso d'anno;
- i dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori;
- le tipologie di prestazioni fruibili e l'analisi del loro utilizzo in sostituzione delle somme del Premio in base a quanto previsto nel paragrafo 5.

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 di Consultazione sul Premio si riunirà di norma quattro volte l'anno in coincidenza con la presentazione dei risultati trimestrali relativi all'andamento del Gruppo.~~

\* \* \*

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, comunque, a livello nazionale, in presenza di eventi societari straordinari e non prevedibili o in caso di evoluzioni legislative in materia.

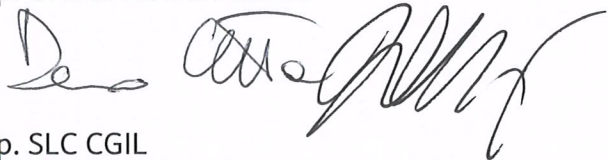
Il presente Accordo avrà vigenza triennale, a partire dal 1 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2022.

#### CLAUSOLA FINALE

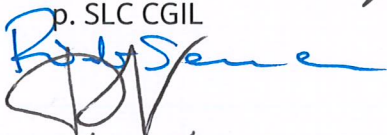
L'efficacia del presente accordo, nonché delle altre intese stipulate in pari data, è subordinata alla positiva sottoscrizione in sede governativa del Contratto di Espansione.

Letto, confermato e sottoscritto.

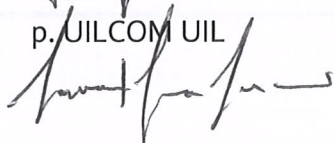
p. UNINDUSTRIA Roma



p. SLC CGIL

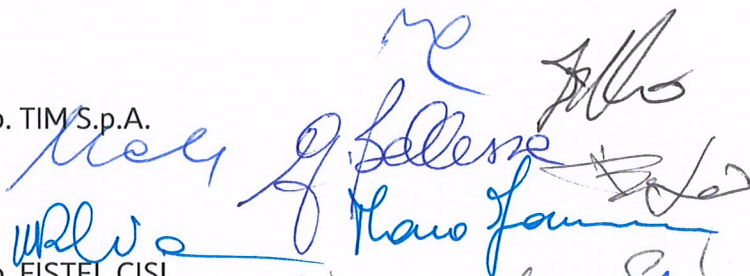


p. UILCOM UIL

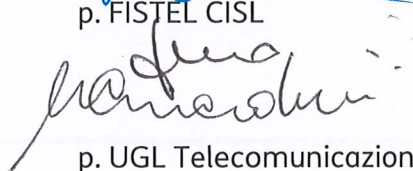


p. Coordinamento RSU

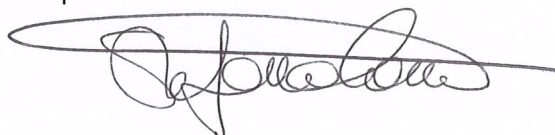
p. TIM S.p.A.



p. FISTEL CISL



p. UGL Telecomunicazioni





Aziende del Gruppo TIM destinatarie del Premio di Risultato

- TIM
- TI Sparkle
- Olivetti
- TI Trust Technologies
- Flash Fiber
- Telecontact Center
- HR Services

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Meredith  
fus

*[Handwritten signature]*

**Elenco servizi welfare**

A titolo esemplificativo (previa valutazione della rispondenza alla vigente normativa fiscale), il dipendente potrebbe optare per la corresponsione del premio in:

- Asili nido
- Tasse scolastiche
- Libri scolastici
- Assistenza anziani
- Spese sanitarie (anche familiari)
- Fondi pensione
- Mutui
- Buoni spesa
- Sport e tempo libero

### Riferimenti normativi

- CCNL TLC 1°febbraio 2013, Art. 44 sul Premio di Risultato
- CCNL TLC 1°febbraio 2013, Art. 3 commi 9-11 sulla titolarità della contrattazione aziendale
- Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, parte terza, Efficacia ed Esigibilità Contratti collettivi aziendali
- Accordo Interconfederale Confindustria, CGIL, CISL e UIL 14 luglio 2016
- Protocollo delle relazioni Industriali TIM 23 giugno 2016, sezione A
- D. Lgs n. 81/2015, art.51 norme di rinvio ai contratti collettivi
- Legge di Stabilità 2016 (Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, art. 1, commi 182-190)
- Decreto di attuazione Legge di Stabilità 2016 (decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016)
- Circolare Agenzia Entrate redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro su PDR e welfare aziendale (Circolare n.28/E del 15 giugno 2016)
- Legge di Stabilità 2017 (Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016, art. 1, commi 160-162)
- Decreto Legge n.50 del 24 aprile 2017 in corso di conversione e modifica, art.55
- Testo Unico imposte sui redditi del 22 dicembre 1986 n.917 (aggiornato dalle Leggi Stabilità 2016 e 2017)