

## Verbale di Accordo

Il giorno 9 novembre 2022, a Roma, si sono incontrati:

la Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A.,

e

le Segreterie Nazionali e territoriali unitamente alle r.s.u. di UGL Telecomunicazioni,

e hanno sottoscritto il seguente Accordo:

### *Premesso che:*

- a) nel gennaio 2020 Wind Tre ha lanciato un Piano Industriale pluriennale, funzionale al completamento della trasformazione e fusione avviata nel 2017 e dunque per poter affrontare la competizione del mercato con una struttura sostenibile sotto il profilo dei costi, della marginalità del business, dell'organizzazione, della strategia di mercato e delle infrastrutture tecnologiche;
- b) in tale contesto, l'Azienda ha avviato un percorso condiviso di riorganizzazione, orientato a realizzare un coerente riadeguamento strutturale dell'organico alle mutate esigenze tecnico organizzative e produttive e, pertanto, le parti, il 25 giugno 2020 e il 15 giugno 2021, hanno sottoscritto degli Accordi per implementare un "Piano di riqualificazione e gestione delle efficienze", da gestire nel periodo 1° luglio 2020 – 31 dicembre 2022, ispirato a principi di riqualificazione professionale, tutela occupazionale e razionalizzazione organizzativa, articolato in particolare come segue:
  - a. Riconversioni professionali e internalizzazione di attività;
  - b. Programma di formazione a supporto del percorso di riorganizzazione aziendale e di riqualificazione professionale anche con l'obiettivo di aggiornare e sviluppare le competenze digitali;
  - c. Incentivazione all'esodo, accompagnato dal ricorso alla procedura di licenziamento collettivo, di cui alla l. 223/91, attraverso il criterio della non opposizione al licenziamento;
  - d. Programma di pensionamento mediante il ricorso all'art. 4, commi da 1 a 7 ter, l. 92/2012;
- c) le parti hanno costantemente monitorato il Piano di gestione in questione nel corso del periodo di riferimento alla luce dell'andamento del più ampio Piano industriale, delle dinamiche del mercato e del settore delle Telecomunicazioni e degli sviluppi tecnologici e hanno condiviso i risultati complessivi e gli assetti occupazionali determinatisi a seguito delle misure concordate con gli Accordi citati;
- d) alla luce di quanto sopra le Parti hanno valutato positivamente l'opportunità di continuare a implementare strumenti che favoriscano gli esodi del personale attraverso misure di sostegno al pensionamento anticipato, funzionali all'ottimizzazione ed alla semplificazione della struttura organizzativa aziendale e a facilitarne il ricambio generazionale;

*Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:*

- 1) Le premesse sono parte integrante del presente Accordo;
- 2) **Isopensione (prepensionamento ex L. 92/2012)**

Le parti concordano di ricorrere all'istituto dell'isopensione, secondo quanto previsto dall'art. 4 commi da 1 a 7 ter, della Legge 92/2012, per un numero massimo di 150 dipendenti che maturino i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nel periodo gennaio 2023 – dicembre 2025 secondo il seguente schema:

- a) i dipendenti che maturino i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei cinque anni successivi alla loro risoluzione del rapporto di lavoro con effetto entro il 30 aprile 2023 devono presentare la loro adesione entro il 30 novembre 2022;
- b) i dipendenti che maturino i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei cinque anni successivi alla loro risoluzione del rapporto di lavoro con effetto entro il 30 novembre 2023 devono presentare la loro adesione entro il 30 aprile 2023;
- c) i dipendenti che maturino i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei quattro anni successivi alla loro risoluzione del rapporto di lavoro con effetto entro il 31 marzo 2024 devono presentare la loro adesione entro il 31 ottobre 2023;
- d) i dipendenti che maturino i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei quattro anni successivi alla loro risoluzione del rapporto di lavoro con effetto entro il 30 novembre 2024 devono presentare la loro adesione entro il 30 aprile 2024;
- e) i dipendenti che maturino i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei quattro anni successivi alla loro risoluzione del rapporto di lavoro con effetto entro il 31 marzo 2025 devono presentare la loro adesione entro il 31 ottobre 2024;
- f) i dipendenti che maturino i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei quattro anni successivi alla loro risoluzione del rapporto di lavoro con effetto entro il 30 novembre 2025 devono presentare la loro adesione entro il 30 aprile 2025.

La manifestazione di interesse non è vincolante né per l'Azienda, né per il lavoratore.

Tutte le adesioni ricevute verranno valutate dall'Azienda in base alla loro compatibilità con le esigenze tecnico-organizzative e coerentemente con gli obiettivi di ottimizzazione e semplificazione della struttura aziendale.

Qualora il numero dei richiedenti, sia superiore al numero massimo sopra definito, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione dell'adesione.

Le Parti potranno, tuttavia, valutare l'eventuale estensione a un numero di lavoratori maggiore.

A favore di tali lavoratori, l'Azienda verserà all'INPS un importo definito da quest'ultima e corrispondente al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, comprensive dell'adeguamento alle speranze di vita, fino al raggiungimento dei requisiti per la decorrenza della pensione; in aggiunta l'Azienda verserà all'Inps anche la contribuzione per lo stesso periodo.

Le prestazioni verranno meno al raggiungimento dei requisiti pensionistici minimi per l'erogazione della pensione di vecchiaia o della pensione anticipata. Le prestazioni non sono reversibili.

L'Azienda presenterà all'INPS richiesta di accesso alla procedura di legge proponendo, così come previsto dalle relative disposizioni dell'Istituto, un piano annuale delle uscite per isopensione allegando alla stessa l'elenco nominativo dei lavoratori che abbiano manifestato la loro disponibilità a aderire al programma, accompagnata da una fideiussione a garanzia della solvibilità in relazione agli oneri previsti dalla legge.

A valle della certificazione da parte dell'INPS, in ordine al possesso dei requisiti, e alla misura della prestazione, l'Azienda comunicherà ai lavoratori interessati l'esito di tali verifiche, fermo restando che la formale accettazione di tali condizioni da parte degli interessati costituisce condizione necessaria per poter procedere alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, da sottoscrivere in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e 411 c.p.c..

Il pagamento delle prestazioni avverrà da parte dell'INPS con le modalità previste per il pagamento delle pensioni.

L'Azienda garantirà le prestazioni previste dal presente accordo anche nel caso di modifiche della normativa legale che consentano di accedere al trattamento pensionistico in tempi anticipati rispetto a quelli attualmente previsti dall'art. 4 comma 1-7ter, della legge 92/12, eventualmente anche a fronte di penalizzazioni sulla misura della pensione; rimane in ogni caso ferma la facoltà del lavoratore di avvalersi di tale eventualità mediante presentazione della domanda di pensione, nel qual caso l'Azienda sospenderà i trattamenti di cui al presente accordo.

Qualora inoltre, sempre nell'arco della vigente intesa, vengano definiti nuovi strumenti giuridici atti a favorire l'esodo anticipato dei lavoratori, o qualora intervengano modifiche normative che riducano o innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico oltre il limite previsto dalla Legge 92/2012 (in relazione al numero di anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro), le parti si impegnano a prendere in esame tali nuovi strumenti e disposizioni legali e a valutarne le conseguenze per eventualmente adottare specifiche misure correttive.

Le Parti convengono altresì che eventuali vizi formali del presente accordo non ne inficiano la validità e l'efficacia, e che lo stesso resta valido ed efficace anche qualora venisse accertata la mancanza dei requisiti soggettivi in capo ad uno o più lavoratori interessati al trattamento di accompagnamento alla pensione disciplinato dall'art. 4 commi da 1 a 7 *ter* della Legge 92/2012 e successive modificazioni.

Letto, confermato e validato in via telematica

Per Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A.,

|                  |                      |                                 |                       | Sottoscrivo Accordo Sindacale del 9 novembre 2022 su isopensione (art.4 L.92/2012) di cui è stata data lettura in pari data. |
|------------------|----------------------|---------------------------------|-----------------------|--|
| Ora di inizio    | Ora di completamento | Posta elettronica               | Nome                  |  |
| 11/9/22 17:54:19 | 11/9/22 17:54:29     | marco.mondini@windtre.it        | Marco Mondini         | SI   |
| 11/9/22 17:54:14 | 11/9/22 17:54:18     | monica.mirarchi@windtre.it      | Monica Mirarchi       | SI   |
| 11/9/22 17:55:52 | 11/9/22 17:56:11     | francesca.degregorio@windtre.it | Francesca De Gregorio | SI   |

p. la UGL TELECOMUNICAZIONI

| SEGRETERIA NAZIONALI E TERRITORIALI | FAVOREVOLE | CONTRARIO |
|-------------------------------------|------------|-----------|
| UGL TLC Stefano Conti               | x          |           |

p. la RSU UGL

| Ora di inizio    | Ora di completame | Posta elettronica             | Nome               | data lettura in pari data. |
|------------------|-------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------------|
| 11/9/22 18:01:39 | 11/9/22 18:01:59  | Flavio.Palumbo@windtre.it     | Flavio Palumbo     | SI                         |
| 11/9/22 18:04:56 | 11/9/22 18:05:00  | giuseppe.venitozzi@windtre.it | Giuseppe Venitozzi | SI                         |

Sottoscrivo Accordo  
Sindacale del 9 novembre  
2022 su isopensione (art.4  
L.92/2012) di cui è stata  
data lettura in pari data.