

VERBALE DI ACCORDO

Addì 6 febbraio 2020, Milano

Tra

La Società **Fastweb Air S.r.l.** nelle persone di Giuseppe Piacentini e Serena Pavanello, che sottoscrivono

e

la SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL - UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, nelle persone di Francesco Giuseppe, Alessandro Faraoni, Angelo Ughetta, Roberto Coccè, Stefania Sorrentino, Erica Nitro, Daniele Bonanno, Alessandro Mannavola, Pierpaolo Secchi, Luca Saccogna, 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.

Si conviene

di definire, nei confronti del personale di Fastweb Air, un Premio di Risultato, di seguito disciplinato, che definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi di redditività, produttività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, in coerenza anche con quanto previsto dagli Accordi Interconfederali vigenti.

Tale Premio avrà vigenza triennale a partire dal 1 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2022 e sarà erogato secondo quanto riportato nel paragrafo "Criteri di Erogazione".

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

A. Identificazione degli obiettivi

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

- individuazione di fattori chiari e definiti;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione (gennaio-dicembre di ciascun anno);
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- semplicità nel controllo dell'andamento dei risultati;
- notorietà dei valori minimi e massimi del Premio di Risultato conseguibili (da "80%" a "120%");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

B. Determinazione degli obiettivi

- Miglioramento della redditività del Gruppo Fastweb misurata sulla base del seguente indicatore: EBITDA – CAPEX.
- Miglioramento della produttività del Gruppo Fastweb misurata sulla base del seguente indicatore: Technology Delivery FWA.

Ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato è sufficiente che uno solo di detti obiettivi, fra di essi a questo fine alternativi e misurati sulla base degli indicatori individuati al Punto B. presenti un incremento. La misurazione dei risultati, ai fini della verifica dell'avvenuto incremento di almeno uno degli obiettivi individuati nel presente



accordo, sarà determinata dal consuntivo rilevato annualmente rispetto al valore medio degli obiettivi definiti nel budget.

C. Indicatori del Premio di risultato

Il Premio di Risultato sarà composto dai seguenti indicatori:

- **EBITDA – CAPEX** peso 80%
- **Technology Delivery FWA** peso 20%

I suddetti indicatori presentano le seguenti caratteristiche:

- ciascun indicatore concorre in forma autonoma alla determinazione del Premio di Risultato globale, secondo quanto previsto al punto D che segue;
- ai soli fini della tassazione agevolata prevista dall' art. 1 comma 182 e ss. della L. 28.12.2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016), e ai fini della verifica dell'incremento degli obiettivi individuati al punto A) del presente accordo, la misurazione dei risultati maturati nell'anno di riferimento avverrà relativamente ai parametri di redditività EBITDA – CAPEX, di produttività **Technology Delivery FWA** definiti nel budget.

La rilevazione e la valorizzazione dei risultati conseguiti verrà effettuata successivamente alla chiusura dei dati di Bilancio e comunque nei termini di legge.

La corresponsione del Premio di Risultato conseguito avverrà con la retribuzione del mese di marzo ai dipendenti in forza al momento dell'erogazione del premio e che abbiano prestato servizio per almeno 4 mesi consecutivi nell'anno di maturazione così come previsto al punto F che segue.

Il dipendente, alle condizioni e nei limiti previsti dall'art. 1 comma 182 e ss. della Legge 208/2015, avrà facoltà di scegliere, comunicandolo alla Direzione aziendale, di sostituire, in tutto o in parte, il valore del PDR maturato, in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR, sino al valore massimo previsto dalla normativa vigente. Le modalità operative per consentire tale opzione saranno comunicate dalla Direzione aziendale in conformità alle disposizioni amministrative in materia. Nel caso di esercizio dell'opzione, il dipendente potrà fruire dei flexible benefits utilizzando esclusivamente il portale web messo a disposizione dalla Società.

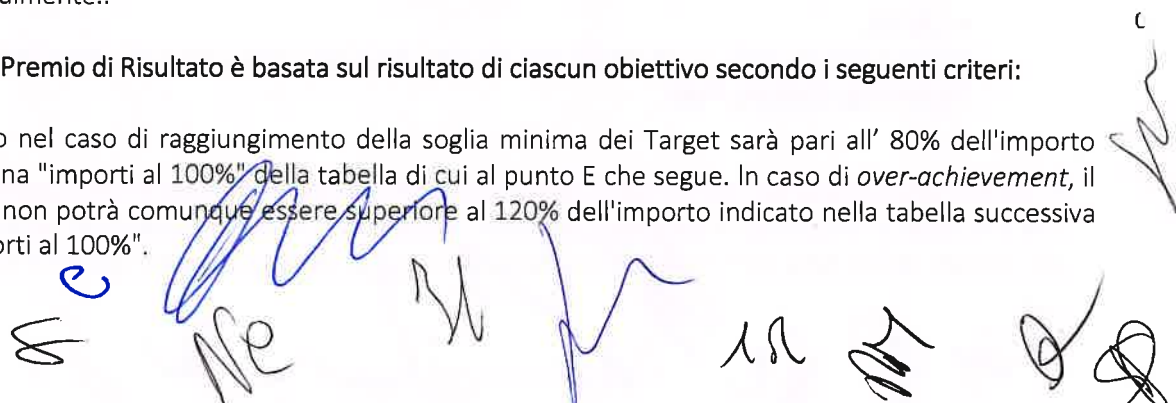
L'identificazione dei beni e servizi in natura, le modalità operative per consentire tale scelta, nonché la regolamentazione del piano welfare, sono definite in un apposito Regolamento aziendale nel rispetto di quanto previsto dalla legge di cui è parola. L'Azienda si impegna a riconoscere, in aggiunta a quanto individualmente destinato ai flexible benefits, un'ulteriore somma pari al 20% dell'importo stesso individualmente definito.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro entro il mese di novembre la quota di PDR convertita in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR dovrà essere fruita entro il mese successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro oppure potrà essere monetizzata al netto di quanto riconosciuto aziendalimente (20%).

Qualora il lavoratore non avesse utilizzato totalmente la quota di PDR convertita in flexible benefits entro il 30 novembre dell'anno di erogazione lo stesso potrà optare per la monetizzazione di tale quota laddove la suddetta fosse pari o superiore a € 100,00 (importo che sarà oggetto di verifica tra le parti) e, in ogni caso, al netto del 20% riconosciuto aziendalimente..

D. L'erogazione del Premio di Risultato è basata sul risultato di ciascun obiettivo secondo i seguenti criteri:

Il valore del premio nel caso di raggiungimento della soglia minima dei Target sarà pari all' 80% dell'importo indicato nella colonna "importi al 100%" della tabella di cui al punto E che segue. In caso di *over-achievement*, il Premio di Risultato non potrà comunque essere superiore al 120% dell'importo indicato nella tabella successiva nella colonna "importi al 100%".



E. Soglia di ingresso del Premio di Risultato

L'erogazione del valore del Premio di Risultato maturato sarà soggetto a una soglia di ingresso legata al parametro dell'EBITDA – CAPEX, che sarà comunicato entro il mese di maggio di ciascun anno di vigenza del presente accordo nell'ambito della Commissione di cui al punto successivo F. Il valore soglia è pari al 70% dell' EBITDA – CAPEX.. Performance al di sotto della soglia porteranno a un azzeramento dell'intero payout PdR.

Gli importi del premio di risultato definiti per il triennio 2020-2022 vengono qui di seguito riportati:

Competenza	Liquidazione	Importo lordo al 100%
2020	2021	Euro 2500
2021	2022	Euro 2500
2022	2023	Euro 2500

F. La commissione del Premio di Risultato

Le Parti prevedono la costituzione della Commissione del Premio di Risultato- composta da n. 2 componenti di parte Aziendale e n. 2 componenti per ciascuna OO.SS) - nell'ambito della quale sarà illustrato l'andamento economico produttivo aziendale con specifico riferimento agli obiettivi del Premio di Risultato. A tal fine la suddetta Commissione si riunirà con cadenza quadrimestrale.

Tenuto conto del livello delle informazioni che saranno comunicate, i componenti della Commissione Premio di Risultato 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 aprile di quest'anno la Commissione Premio di Risultato si incontrerà per definire una modalità di comunicazione interna coerente con i principi dell'art 2105 C.C e al fine di sottoscrivere apposito documento di riservatezza

G. Regole di partecipazione

Il periodo di riferimento per la definizione degli obiettivi è l'anno fiscale consistente nel periodo 1 gennaio - 31 dicembre.

Il premio verrà corrisposto in unica soluzione con le competenze del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le parti definiscono l'importo erogato a titolo di Premio di Risultato in senso omnicomprendivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto, tale importo sarà escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Hanno titolo alla corresponsione del Premio di Risultato i lavoratori in forza alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione e che risultino ancora in forza al momento dell'erogazione dello stesso, come di seguito disciplinato:

- Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato in corso d'anno, verrà corrisposto un importo pro-quota a condizione che abbiano reso una prestazione lavorativa effettiva di almeno 4 mesi continuativi.
- Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro part-time a tempo indeterminato il valore del Premio di Risultato sarà riproporzionato secondo il regime orario di riferimento. Si terrà altresì conto di eventuali variazioni in corso d'anno del regime orario, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale ovvero in caso di variazione del profilo orario del contratto di lavoro a tempo parziale.



- Ai lavoratori con contratto a tempo determinato siano essi full time o part-time, che abbiano prestato almeno 4 mesi di effettivo servizio continuativo e qualora ricorrano le seguenti condizioni:
 - in forza al 31 dicembre del periodo di maturazione;
 - in forza al momento di erogazione del Premio.

- Ai lavoratori con contratto di apprendistato che abbiano prestato almeno 4 mesi di effettivo servizio continuativo e qualora ricorrano le seguenti condizioni:
 - presenti in servizio al 31 dicembre del periodo di riferimento;
 - presenti in servizio nel mese di erogazione del Premio.

L'attribuzione del premio non riguarderà le figure destinatarie di specifici piani di incentivazione individuale (a titolo esemplificativo: MBO).

Le Parti convengono che le caratteristiche del PDR, come costituito nel presente accordo, sono coerenti, ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali, e in linea con la normativa e gli accordi interconfederali vigenti, in quanto connessi ad incrementi di redditività, produttività, utili al miglioramento della competitività aziendale.

Resta inoltre inteso che in caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sull' ordinaria gestione (eventi straordinari, etc.) le Parti s'incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul Premio di Risultato così come definito con il presente accordo.

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 triennio.

Il presente accordo ha validità triennale con decorrenza 1012020 e scadenza 31122022 e l'ultima erogazione avverrà, in quanto spettante, nel mese di marzo 2023.

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 UGL telecomunicazioni e dalla maggioranza delle RSU costituite nelle Unità Produttive della Società Fastweb S.p.A.

Il presente Accordo costituisce un corpo unico ed inscindibile con gli accordi sottoscritti in pari data.

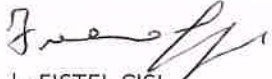
Letto, confermato e sottoscritto.

A collection of handwritten signatures in blue and black ink, arranged in a roughly horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. There are approximately 10-12 distinct signatures visible.

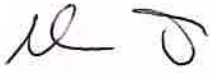
p. la Soc. Fastweb Air S.r.l.




p. la SLC CGIL



p. la FISTEL CISL



p. la UILCOM UIL



p. la UGL Telecomunicazioni



p. il Coordinamento Nazionale delle RSU



Milano, 06 febbraio 2020



