

VERBALE DI ACCORDO

Addì 26 luglio 2023, Milano

Tra

La Società **Fastweb Air S.r.l.** in persona di Serena Pavanello, che sottoscrive

E

la **SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL - UGL Telecomunicazioni** Nazionali e Territoriali, nelle persone di Natascia Treossi, Daniele Bonanno, Giulio Neri, Roberto Coccè, 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 2023 fino al 31 dicembre 2025 e sarà erogato secondo quanto riportato nel paragrafo "**Criteria 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.
- **Per l'anno 2023, miglioramento della produttività** della Società misurata sulla base del seguente indicatore: **Technology Delivery FWA**.
- Considerando che il delivery della rete si completerà nel corso del 2023, per gli anni successivi verrà utilizzato un diverso indicatore che misuri il tasso di perdita dei clienti: quindi, **per il biennio 2024 - 2025 come miglioramento della produttività** della Società si vuole misurare la **Performance di Churn, denominata Churn Rate**, calcolato in termini percentuali, ossia come numero dei clienti persi post attivazione rispetto alla customer base attiva del periodo di riferimento.

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 2023-2025 vengono qui di seguito riportati:

<u>Competenza</u>	<u>Liquidazione</u>	<u>Importo lordo al 100%</u>
2023	2024	Euro 2.500
2024	2025	Euro 2.550
2025	2026	Euro 2.650

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.

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 omnicomprensivo 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 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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the bottom half of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

- 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 risultino in forza al 31 dicembre del periodo di maturazione;
- Ai lavoratori con contratto di apprendistato che abbiano prestato almeno 4 mesi di effettivo servizio continuativo e qualora risultino presenti in servizio al 31 dicembre del periodo di riferimento.

L'attribuzione del premio potrà riguardare anche le figure destinatarie di specifici piani di incentivazione individuale (a titolo esemplificativo: MBO) secondo quanto previsto dal successivo paragrafo.

Solo a condizione della positiva verifica aziendale di fattibilità sulla base e nel rispetto delle disposizioni legislative in vigore, entro il secondo anno di vigenza del presente accordo, il premio di risultato assorbirà, fino a concorrenza del valore, l'importo derivante da ogni e qualsiasi piano di incentivazione individuale di iniziativa aziendale (ad esempio 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 si 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 01 01 2023 e scadenza 31 12 2025 e l'ultima 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, UGL Telecomunicazioni e dalla maggioranza delle RSU costituite nelle Unità Produttive della Società Fastweb Air S.r.l.

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

Letto, confermato e sottoscritto.

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

p. la SLC CGIL

p. la UILCOM UIL

p. il Coordinamento Nazionale delle RS

p. la FISTEL CISL

p. la UGL Telecomunicazioni

[Handwritten signatures and stamps in blue ink. On the left, a vertical stamp reads 'Sindacato' and another 'AP'. The signatures include names like 'Andrea Trombadori', 'Franco', 'Vincenzo', 'Nicola Simonetti', and 'Stefano'. On the right, a signature is present under the UGL Telecomunicazioni heading.]