

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 31 maggio 2017, Milano

*tra*

La Soc. FASTWEB S.p.A. nelle persone di Giuseppe Piacentini, Maria La Notte, Daniela Sanvito, Chiara Ferrari, Francesco Capasso e Giorgia Zaghi, che sottoscrivono

*e*

la SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL - UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, nelle persone di Martina Scheggi, Alessandro Faraoni, Angelo Ughetta e Roberto Coccè, Attilio Naddei, Daniele Bonanno, Massimiliano Flomi, Antonio Ortega, Luca Saccogna, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU.

*premesse 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;
2. l'accordo del 18 marzo 2014 relativo al Premio di Risultato per il personale di FASTWEB S.p.A., ha cessato i propri effetti al 31 dicembre 2016;

*si conviene*

di rinnovare nei confronti del personale di FASTWEB un Premio di Risultato, di seguito disciplinato, che definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi di qualità, redditività ed 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 2017 fino al 31 dicembre 2019 e sarà erogato secondo quanto riportato nel paragrafo "Criteri di Erogazione".

*tutto ciò premesso si conviene quanto segue*

### **A. Determinazione 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 "70%" a "120%");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.



*over-achievement*, il Premio di Risultato non potrà comunque essere superiore al 120% dell'importo indicato nella tabella successiva nella colonna "importi al 100%".

#### D. Soglia di ingresso del Premio di Risultato

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

Gli importi del premio di risultato definiti per il triennio 2017-2019 vengono qui di seguito riportati:

Competenza	Liquidazione	Importo lordo al 100%
2017	2018	Euro 2100
2018	2019	Euro 2100
2019	2020	Euro 2100

#### E. La commissione del Premio di Risultato

Le Parti prevedono la costituzione della Commissione Paritetica del Premio di Risultato- composta pariteticamente da n. 4 componenti di parte Aziendale e n. 4 di parte Sindacale - 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 semestrale.

L'Azienda darà tempestiva informazione in sede di Commissione Paritetica del Premio di Risultato, qualora, nell'arco di vigenza del presente accordo, la rilevazione del parametro *Net Promoter Score* venga affidata ad un altro Istituto di Ricerca.

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 giugno 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.

#### F. 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 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione.

3

MS

CR

SR

SR

SR

03

SR

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 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.
- i 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).

Il valore del Premio sarà ridotto di tante quote giornaliere, espresse in trentesimi, quanti sono i giorni di assenza nell'anno di maturazione - ad esclusione delle ferie, dei permessi retribuiti, dei giorni di permesso mensile previsti dalla Legge 104/1992, delle assenze a titolo di malattia continuative e ininterrotte superiori a 15 giorni, del ricovero ospedaliero (ivi compreso il *day hospital*), del congedo di maternità obbligatoria (comprensivo dell'eventuale periodo di astensione anticipata, a prescindere dall'interruzione della stessa), delle terapie salvavita e dell'infortunio sul lavoro - fatta salva la franchigia per assenza di malattia. Eventuali interruzioni della malattia con ricoveri ospedalieri e/o day hospital saranno considerate malattie ininterrotte e continuative superiore ai 15 giorni.

La franchigia per assenze di malattia nell'anno è pari a 15 giorni.

\*\*\*\*

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, qualità, efficienza ed innovazione, 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 1/01/2017 e scadenza 31/12/2019 e l'ultima erogazione avverrà, in quanto spettante, nel mese di maggio 2020.

\*\*\*\*

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.

p. la Soc. FASTWEB S.p.A.

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. la UGL Telecomunicazioni

p. il Coordinamento Nazionale delle RSU

Milano, 31 maggio 2017

*[Handwritten initials and signatures]*

*[Handwritten signature]*