

VERBALE DI ACCORDO

Addì. 06 febbraio 2020, in Milano

Tra

Le Soc. Fastweb S.p.A. e Fastweb Air S.r.l. nelle persone di Giuseppe Piacentini, Serena Pavanello Lucia Flora, Francesco Capasso, Maria Dolores Lupo, 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 Mannayola, Pierpaolo Secchi, Luca Saccogna, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU

Premesso che

- l'Accordo del 31 maggio 2017 relativo ai trattamenti normativi per il personale di Fastweb S.p.A. e per Fastweb Air S.r.l., ha cessato i propri effetti al 31 dicembre 2019.
- a tal fine Fastweb e fastweb Air e le Organizzazioni Sindacali, unitamente alle RSU interessate, hanno convenuto di incontrarsi al fine di raggiungere un'intesa in merito ai nuovi trattamenti economici e normativi che l'Azienda, nel tenere conto dell'attuale situazione del mercato delle Telecomunicazioni, siano comunque coerenti e supportino la strategia di investimento che l'Azienda, sta sviluppando e svilupperà nel triennio 2020-2022 investimenti sono volti a garantire sempre più una diffusione dei servizi a banda larga nel sistema paese (progetto FTTX), ad aumentare sempre più la copertura, a erogare una qualità del servizio confrontabile alle attuali reti di accesso in fibra, a incrementare la crescita dei ricavi aziendali, a raggiungere livelli di efficienza e produttività sempre più competitivi; adottare misure volte alla conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.
- Fastweb e Fastweb Air applicano il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di Telecomunicazione (di seguito CCNL TLC).
- Fastweb e Fastweb Air ritengono che per la vigenza del Piano Industriale 2020 - 2022 il perimetro Aziendale non è interessato da operazioni straordinarie che vadano a modificarne gli assetti ad oggi in essere.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

Le premesse formano parte integrante del presente verbale.

Le condizioni del presente accordo si applicano ai lavoratori di Fastweb e Fastweb Air.

A. WELFARE & PERMESSI

1. Turni genitori

Le parti concordano che il cd. "turno genitori" sarà riconosciuto fino al 6° anno del bambino/a.

Conseguentemente le lavoratrici madri, fino al compimento del 6° anno del bambino/a, saranno adibite a turni compresi nella fascia oraria dalle ore 9 alle ore 20 dal Lunedì al Venerdì feriali e festivi.

Quanto sopra troverà applicazione anche nei confronti dei padri secondo le medesime modalità tenendo conto di quanto previsto dal D. Lgs 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il personale interessato dovrà presentare specifica richiesta scritta con almeno 5 settimane di anticipo all'Ufficio Risorse Umane informando preventivamente il proprio Responsabile di riferimento.

L'istituto di cui sopra potrà essere esteso anche alle unità organizzative denominate *Flagship* sempre che ne esistano i presupposti e solo a valle dell'esito di una verifica relativa alla sussistenza delle esigenze tecnico organizzative e produttive.

2. Trasformazioni del contratto di lavoro a tempo parziale temporanee per il personale turnista del *Customer Care*

L'Azienda conferma che, al fine di agevolare una migliore conciliazione dei tempi lavorativi con quelli familiari delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, la possibilità per le madri turniste, che svolgono la propria attività lavorativa presso il *Customer Care*, di poter trasformare, al rientro della maternità e fino al compimento del 7° anno di vita del bambino, il proprio rapporto di lavoro in un contratto a tempo parziale orizzontale della durata giornaliera di 4 ore o di 6 ore.

Al compimento del 7° anno del bambino/a l'orario di lavoro settimanale/giornaliero sarà ricostituito nella dimensione precedente.

Resta ferma la possibilità per la lavoratrice, di richiedere il mantenimento della riduzione dell'orario di lavoro sopra indicata a tempo indeterminato; tale richiesta sarà accolta dall'Azienda compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive.

Quanto sopra troverà applicazione anche nei confronti dei padri secondo le medesime modalità tenendo conto di quanto previsto dal D. Lgs 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

Le parti confermano che potranno fruire di detta riduzione temporanea dell'orario di lavoro un numero massimo pari al 10% della forza occupata nel servizio di riferimento.

Tale istituto troverà applicazione anche per i lavoratori (madri e padri) cd. "normalisti" compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive.

L'istituto di cui sopra potrà essere esteso anche alle unità organizzative denominate *Flagship* sempre che ne esistano i presupposti e solo a valle dell'esito di una verifica relativa alla sussistenza delle esigenze tecnico organizzative e produttive. Le parti si danno atto che nuove iniziative di business formeranno oggetto di apposito incontro a Livello Nazionale tra le parti firmatarie del presente Accordo.

3. Permessi cd. "a recupero" per i genitori

Le parti confermano il riconoscimento dei permessi cd. "a recupero" nei confronti del personale in possesso dei requisiti di seguito indicati.

Hanno diritto a fruire di tali permessi le lavoratrici e i lavoratori, inquadrati con livello 4°-5° (compreso il livello retributivo 5S) che siano genitori biologici e/o adottivi di bambini fino ai 8 anni di età.

Il diritto alla fruizione di detti permessi sarà riconosciuto dalla nascita del figlio ovvero dall'adozione/affidamento preadottivo fino al compimento del 8° anno di età del figlio stesso.

Tali permessi saranno fruibili a multipli di ora, fino a concorrenza del normale orario di lavoro, in maniera continuativa e non frazionata e la relativa prestazione oraria non prestata dovrà essere resa entro il trimestre solare di competenza.

Le parti si danno atto che il recupero può essere effettuato, sempre previa autorizzazione del Responsabile di riferimento, solo al termine del normale orario di lavoro per il personale che opera in orario base; per il personale che opera in archi di turnazione il recupero potrà avvenire anche prima dell'inizio del proprio turno di lavoro ma comunque non prima delle ore 8.00 del mattino.

Il monte ore per la fruizione dei permessi cd "a recupero" per i genitori, è pari a:

- personale con contratto di lavoro a tempo pieno: 100 ore annue, 10 ore mensili;
- personale con contratto di lavoro a tempo parziale giornaliero pari a 6 ore: 75 ore annue, 7 ore mensili;
- personale con contratto di lavoro a tempo parziale giornaliero pari a 4 ore: 50 ore annue, 5 ore mensili.

In caso di variazione del regime orario in corso d'anno - nel caso di trasformazione da contratto di lavoro a tempo pieno a contratto di lavoro a tempo parziale o viceversa - il monte ore sarà riproporzionato in ragione al nuovo orario di lavoro.

In caso di nucleo familiare con più figli in possesso dei requisiti di età (inclusi gemelli), il monte ore resterà invariato.

I lavoratori potranno, altresì, fruire di detti permessi - secondo le medesime modalità - nei seguenti casi:

- adozione o affidamento preadottivo;
- affidamento temporaneo di minori, purché fisicamente a carico degli affidatari;
- genitore biologico ma non convivente/affidatario (nel caso di separazione o divorzio);
- il dipendente non genitore biologico o adottivo purché coniugato o convivente more uxorio con genitore biologico o adottivo con un figlio in possesso dei requisiti di età sopra definiti;
- alternativamente qualora entrambi i genitori siano dipendenti di Fastweb e Fastweb Air.

Al fine di verificare quanto sopra, farà fede lo stato di famiglia.

I lavoratori che volessero richiedere di fruire di tale istituto, dovranno inviare richiesta scritta all'Ufficio Risorse Umane e al proprio Responsabile di riferimento almeno un mese prima del trimestre di riferimento (a titolo esemplificativo, la richiesta dovrà essere presentata entro il 10 dicembre per fruire dei permessi nel trimestre 10 gennaio-31 marzo) ovvero annualmente.

Per la fruizione del singolo permesso il lavoratore dovrà inviare richiesta al proprio responsabile con almeno 24 ore di anticipo.

Eventuali ore non fruite nel mese precedente non potranno essere cumulate con quelle previste per il mese successivo; il monte ore verrà azzerato mensilmente, trimestralmente e annualmente.

I permessi cd. "a recupero" non potranno essere fruiti congiuntamente a permessi di altra natura, fatta eccezione per le ore di riposo per l'allattamento.

Il personale interessato dovrà recuperare le ore non prestate, mediante prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro della durata minima di 1 ora giornaliera che saranno rese entro il trimestre solare di competenza. In ragione di quanto sopra tali ore saranno considerate ai fini retributivi come ore di prestazione ordinaria, alle quali, pertanto, non verrà applicata alcuna maggiorazione per le prestazioni rese oltre il normale orario di lavoro.

[Handwritten scribbles]

Qualora il lavoratore non recuperasse entro i termini previsti le ore di permesso fruito, il controvalore economico verrà trattenuto nel primo cedolino successivo a quello del trimestre di riferimento (a titolo esemplificativo, in caso di permessi fruiti e non recuperati nel trimestre gennaio-marzo, la trattenuta sul cedolino paga sarà effettuata nel mese di aprile).

Il recupero dovrà avvenire negli orari e/o nelle giornate programmate dall'Azienda. Il lavoratore procederà ad inserire il giustificativo "permessi a recupero genitori" all'interno del cd. "Sportello Dipendente".

4. Permessi cd. "a recupero acausali"

Le parti confermano il riconoscimento dei permessi "a recupero acausali" per esigenze di assistenza ai genitori a tutti i lavoratori alle seguenti condizioni:

- la richiesta deve essere approvata dal proprio Responsabile, verificate le esigenze tecnico organizzative;
- la richiesta al proprio responsabile deve essere presentata con almeno 24 ore di anticipo;
- la relativa prestazione oraria non lavorata dovrà essere resa entro il trimestre solare di competenza.

Il monte ore dei permessi a recupero acausali sarà pari a 24 ore annue fruibili per un massimo di 4 ore al mese.

5. Assistenza ai figli con disturbi specifici di apprendimento (dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia cd. DSA)

In relazione a specifiche richieste, presentate ex lege n. 170/2010, ai genitori che debbano assistere i figli affetti da DSA fino ai 15 anni d'età, potrà essere valutata la possibilità di accordare agli interessati una forma di flessibilità oraria attuabile attraverso il riconoscimento di permessi a recupero.

6. Congedo Matrimoniale

Le parti confermano che il personale potrà usufruire del cd. "congedo matrimoniale" entro 6 mesi dalla data di celebrazione del matrimonio/unione civili.

7. Congedo Parentale

Le parti confermano che il padre lavoratore potrà usufruire del cd. congedo parentale per un massimo di 8 giorni entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.

obbligatorio P.C.P.

Le parti confermano altresì la possibilità di usufruire del congedo parentale anche a ore.

8. Permessi per visite mediche

Fermo restando che le visite mediche, le cure ambulatoriali, gli accertamenti clinici, le analisi di laboratorio devono essere effettuati fuori dall'orario di lavoro, l'Azienda riconoscerà, a tutto il personale dipendente, un numero massimo di 20 ore di permesso retribuito su base annua per "Visita Medica Specialistica". Il lavoratore dovrà comunicare all'Azienda la data e l'orario di effettuazione della visita medica con un anticipo, di norma, non inferiore a 5 giorni; il dipendente inserirà autonomamente il giustificativo di assenza parziale nello sportello del dipendente e sarà tenuto a registrare l'inizio ed il termine della porzione di giornata lavorata tramite timbratura di ingresso ed uscita.

Il tempo in cui il lavoratore è considerato assente dal servizio a titolo di "Visita Medica Specialistica" a fini di cui sopra è quello necessario all'espletamento delle Visite/accertamenti e contenuto nella certificazione medica, nonché quello di spostamento e recarsi verso il luogo di cura.

[Vertical handwritten notes on the left margin]

[Vertical handwritten notes on the right margin]

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom]

Resta confermato che il lavoratore che usufruisce di detto permesso retribuito dovrà comunque prestare nell'arco della giornata interessata una prestazione lavorativa pari ad almeno la metà del proprio profilo orario giornaliero.

Successivamente il lavoratore dovrà consegnare al rientro in Azienda idonea certificazione medica rilasciata dal medico o dalla struttura sanitaria interessata con indicazione dell'orario (di inizio e di fine) ovvero in mancanza di quest'ultimo, della fascia oraria di effettuazione della visita medica o dell'accertamento medico stesso.

Quanto sopra, nel limite delle 20 ore annue, deve intendersi esteso anche ai genitori, coniugi, figli, conviventi *more uxorio*, parte in regime di unione civile.

B. ORARIO DI LAVORO

1. Flessibilità in ingresso ed orario di lavoro

La durata normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 40 ore distribuite dal lunedì al venerdì, ad esclusione dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale e dei lavoratori soggetti ad archi di turnazione con riposo variabile.

A decorrere dal primo maggio 2020, per i lavoratori full-time che operano in orario base (non soggetti ad archi di turnazione) alla luce delle evoluzioni organizzative e strutturali Aziendali, le parti, anche al fine di agevolare una sempre migliore conciliazione vita lavoro, ritengono di concordare sulla riduzione della prestazione lavorativa settimanale di due ore portando l'orario settimanale a 38 ore.

Tale obiettivo, viene raggiunto attraverso il seguente metodo:

- Il Lavoratore contribuisce settimanalmente all'abbattimento dell'orario mettendo a disposizione un ora di ROL (da usufruire ai sensi art. 26, comma 9 CCNL TLC).
- Parimenti l'azienda contribuirà mettendo a disposizione un ulteriore ora senza alcun abbattimento economico e normativo.

Ad esempio per l'anno 2020 il lavoratore metterà a disposizione per la riduzione di orario un numero massimo di 34 ore e Fastweb ne metterà a disposizione ulteriori 34.

Per gli anni a venire il lavoratore metterà a disposizione un massimo di 52 ore e altrettanto farà l'azienda.

Tale riduzione verrà tassativamente usufruita nelle giornate del venerdì, prevedendo la normale chiusura della giornata lavorativa, due ore prima di quanto in ottemperanza alla flessibilità oraria vigente.

L'inizio del normale orario di lavoro è fissato alle ore 8.30.

Nei confronti di tutto il personale che opera in orario base, non soggetto quindi ad archi di turnazione, è riconfermata una flessibilità in ingresso dalle ore 8.00 alle ore 10.00, con ricomposizione giornaliera dell'orario di lavoro che deve tener conto anche dell'intervallo meridiano al fine di completare il proprio normale orario di lavoro giornaliero. L'intervallo meridiano per il personale con contratto di lavoro a tempo pieno è pari a 60 minuti collocabili nella fascia oraria compresa, di norma, tra le ore 12.00 e le ore 14.00

Il lavoratore è tenuto ad attestare l'inizio, entro la fascia di flessibilità in ingresso, ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera.

Per i lavoratori inquadrati nei livelli 6°, 7° e Quadro è prevista l'attestazione della presenza lavorativa.

Handwritten signatures at the top of the page.

Ove di necessità e per motivi organizzativi, si dovessero creare le condizioni che necessitano la presenza nell'unità organizzativa di almeno un lavoratore nelle fasce mattutina 8.30-10 e pomeridiana 17.30-19.00, le Parti si incontreranno per definire modalità e contenuti.

Per quanto attiene agli accordi in essere relativi alle giornate del 23 e 30 dicembre 2020 verranno rimodulate e armonizzate all'interno del presente accordo.

2. Smart Working

Le innovazioni tecnologiche e la digitalizzazione formano i capisaldi attorno al quale l'organizzazione del lavoro dovrà necessariamente trovare nuove modalità di espressione delle prestazioni lavorative.

La tecnologia e la digitalizzazione dei processi consentono sempre di più lo svolgimento delle attività lavorative in un'ottica di maggiore flessibilità, favorendo l'armonizzazione delle esigenze di conciliazione dei tempi vita lavoro, nonché di un incremento della produttività. Con l'obiettivo, quindi, di rafforzare il senso di appartenenza, la produttività aziendale, il *wellness* dell'organizzazione, l'Azienda offre al lavoratore la possibilità di lavorare in modalità "smart working", prevedendo, pertanto, forme alternative di prestazione lavorativa anche al di fuori dei locali aziendali, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e con le esigenze aziendali, in coerenza con l'introduzione della Legge n. 81/2017 e successive modifiche e alla policy aziendale.

Lo "smart working" è orientato a garantire un rapporto di lavoro che, attraverso questa modalità di organizzazione ed esecuzione dello stesso, diventi sempre più incentrato sugli obiettivi da raggiungere, sul dialogo tra responsabili diretti e collaboratori.

La prestazione resa in modalità "smart working" sarà pari a:

- 6 giorni al mese a partire dal 1 maggio 2020 di cui una giornata frazionabile in due mezze giornate e su richiesta del lavoratore;
- 8 giorni al mese a partire dal 1 maggio 2021 di cui una giornata frazionabile in due mezze giornate e su richiesta del lavoratore.

Le giornate di "smart working" sono cumulabili nell'arco della stessa settimana per un massimo di due giorni.

La possibilità di lavorare in "smart working" sarà subordinata alla sottoscrizione di un apposito accordo individuale tra Azienda e lavoratore.

Le parti si riservano di definire un protocollo d'intesa di tutta la parte normativa legata allo strumento dello "smart working", entro il 1° maggio 2020.

Per tutto ciò che non è espressamente disciplinato in quest'accordo, si rimanda alla policy aziendale, fino al raggiungimento del protocollo d'intesa.

Le parti si incontreranno per ampliare lo strumento dello "smart working" nei reparti oggi non considerati, valutando anche la fattibilità per i lavoratori del *Contact Center*.

3. Contratto di lavoro a Tempo parziale

L'Azienda agevolerà l'accoglimento, in linea con quanto previsto in materia dall'art. 18 del vigente CCNL TLC, favorendo le richieste di trasformazione da contratto di lavoro a tempo pieno a contratto di lavoro a tempo parziale preferibilmente a 20/30 ore settimanali.

Vertical handwritten notes and signatures on the left and right margins.

Handwritten signatures at the bottom of the page.



4. Adeguamenti orari per il Personale con contratto di lavoro a tempo parziale

L'Azienda, ferma restando la necessità di mantenere ed incrementare i livelli di efficienza e flessibilità, nell'ottica di contemperare le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori, si rende disponibile a dare corso ad un adeguamento orario a 30 ore settimanali entro il triennio di vigenza del presente accordo, nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale di 20 ore settimanali che operano nell'ambito del *Customer Care* e che non hanno avuto la possibilità di aderire nel triennio precedente.

I lavoratori interessati dovranno presentare richiesta scritta alla Direzione Risorse Umane della sede di riferimento entro il mese di luglio di ciascun anno. L'Azienda darò riscontro entro il mese di dicembre dell'anno stesso.

Nel concedere l'incremento orario verranno utilizzati i seguenti criteri in ordine di priorità:

- Anzianità aziendale;
- Familiari fiscalmente a carico, secondo la normativa vigente per l'attribuzione delle detrazioni fiscali;
- a parità dei precedenti requisiti prevale l'età anagrafica.

Le parti si danno atto che entro la scadenza della presente Intesa sarà effettuata una verifica a Livello Nazionale in merito agli adeguamenti orari effettuati, nell'arco di vigenza del presente Accordo.

5. Flessibilità oraria

Le Parti, a fronte di particolari esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, concordano di procedere con trasformazioni di contratti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di almeno 25 lavoratori entro il 31 dicembre 2022, in ambito *Customer Operations*.

Le parti a livello locale si rincontreranno per verificare l'applicazione di quanto concordato con cadenza annuale.

Le parti si riservano di valutare la possibilità di riequilibrare a livello di orario individuale, con lavoratori che ne facciano richiesta, eventuali concessioni di contrazioni di orario derivanti da necessita individuali.

6. Commissione Paritetica Inquadramento

Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica composta da n. 2 componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente Intesa e con rappresentanti della Direzione Human Capital, al fine di effettuare una verifica congiunta delle professionalità.

Per i lavoratori inquadrati al 4° livello, Fastweb si rende disponibile ad effettuare un percorso di sviluppo al termine del quale verrà verificata l'acquisizione delle necessarie competenze.

C. REPERIBILITA' - LAVORO PROGRAMMATO - RIPOSO COMPENSATIVO

1. Reperibilità

A parziale modifica e novazione di quanto previsto dagli accordi aziendali vigenti in materia le parti concordano quanto segue.

L'indennità di disponibilità in regime di reperibilità viene così stabilita, con riferimento ai giorni della settimana ed all'inquadramento contrattuale:

ai lavoratori inquadrati fino al 5s° livello:



- CF
- euro 29,4 lordi per i giorni da lunedì a venerdì;
 - euro 58,8 lordi per il giorno del sabato;
 - euro 87,15 lordi per i giorni di domenica e festivi.

Ai lavoratori inquadrati nel 6°, 7° livello inquadramentale:

- CF
- euro 33,6 lordi per i giorni da lunedì a venerdì;
 - euro 66,15 lordi per il giorno del sabato;
 - euro 96,6 lordi per i giorni di domenica e festivi.

Le parti confermano quanto già previsto dall'art. 27 del vigente CCNL TLC, ovvero che la reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti ed il presidio del mercato di riferimento, si precisa che per intervento s'intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito della segnalazione di allarme fino al ripristino dell'anomalia che l'ha causata.

L'intervento può essere effettuato con mezzi telematici da remoto messi a disposizione dall'Azienda o direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità. In ogni caso il lavoratore dovrà mettersi nelle condizioni di prestare la propria opera nel minor tempo possibile.

Si conviene che la reperibilità non può coincidere con assenze dal lavoro di qualsiasi tipo per l'intera giornata salvo casi eccezionali.

- sub B
- L'istituto della reperibilità, applicato esclusivamente ai livelli professionali di cui al presente accordo, viene esercitato unicamente dal personale che svolge le attività di seguito elencate:
 - *Network, Project Management & Service Operations*: include attività di ripristino servizio e corretto funzionamento apparati, rete, funzionalità degli impianti (a titolo esemplificativo *Network Operations Backbone Authority Operations*: prestazioni obbligatorie contenute nel "Repertorio delle prestazioni obbligatorie ai sensi dell'articolo 96 del D. Lgs 259/2003");
 - *Fraud Management*: presidio per prevenire scenari di frode e reagire ai comportamenti fraudolenti a danno dell'Azienda;
 - *Facility Management*: include attività di gestione e manutenzione delle Sedi Fastweb;

Le parti valuteranno congiuntamente, in funzione dello sviluppo del Business, nuove figure professionali che accederanno all'istituto in questione.

Per quanto concerne gli interventi effettuati nei periodi di reperibilità, sia da remoto che sul sito interessato, troveranno applicazione gli importi forfettari lordi riconosciuti su base giornaliera così come segue:

Per gli interventi effettuati nei periodi di reperibilità verrà corrisposto un importo forfettario lordo su base giornaliera che, a seconda della durata dell'intervento, sarà così articolato:

- CF
- Per i lavoratori fino al 5° livello, verrà corrisposta la normale retribuzione con le maggiorazioni previste dal CCNL;
 - Per i lavoratori inquadrati al 6° e 7° livello:
 - Fino a due ore di intervento 24,27 euro
 - Da 2 ore a 4 ore di intervento 36,64 euro
 - Superiore a 4 ore di intervento 47 euro 47,51 euro

Le parti concordano che le madri che ne faranno richiesta scritta all'Ufficio Risorse Umane e per conoscenza al loro Responsabile, fino al compimento del 3° anno del bambino, non saranno collocate in reperibilità.

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

Quanto sopra troverà applicazione anche nei confronti dei padri secondo le medesime modalità tenendo conto di quanto previsto dal D. Lgs 151/2001 e successive modificazioni.

Le parti intendono istituire una Commissione paritetica composta da n. 1 componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente Intesa e con 4 rappresentanti della Direzione Human Capital, al fine di effettuare una verifica sull'applicazione dell'istituto della reperibilità, lavoro programmato e riposo compensativo.

A fronte della prestazione in reperibilità nella giornata del venerdì con conseguente recupero nel venerdì successivo, per entrambe le giornate il lavoratore godrà delle medesime condizioni aziendali.

2. Lavoro Programmato

Le parti convengono che, in ordine al lavoro programmato per attività non stabilmente ricorrenti e non organizzabili con regolare turnazione che, per esigenza di servizio, debbano essere eseguite di notte ovvero nei giorni festivi sarà riconosciuto il seguente trattamento economico:

- ai lavoratori inquadrati fino al 5s° livello le maggiorazioni previste dal vigente CCNL TLC e dagli Accordi aziendali in materia;
- ai lavoratori inquadrati nel 6°, 7° livello inquadramento:
 - fino a 4 ore di attività lavorativa prestata dal lunedì al venerdì in orari notturni: € 46 lordi;
 - oltre 4 ore attività lavorativa prestata dal lunedì al venerdì in orari notturni: € 93 lordi;
 - fino a 4 ore di attività lavorativa prestata il sabato in orari notturni: € 62 lordi;
 - oltre 4 ore attività lavorativa prestata il sabato in orari notturni: € 124 lordi;
 - fino a 4 ore di attività lavorativa prestata nella domenica e nei festivi in orari notturni: € 72 lordi;
 - oltre 4 ore attività lavorativa prestata nella domenica e nei festivi in orari notturni: € 144 lordi;
 - fino a 4 ore di attività lavorativa prestata nella domenica e nei festivi in orari diurni: € 40 lordi;
 - oltre 4 ore attività lavorativa prestata nella domenica e nei festivi in orari diurni: € 80 lordi.

L'istituto del lavoro programmato, viene applicato esclusivamente ai livelli professionali di cui al presente accordo, e viene esercitato dal personale previsto nel precedente capitolo denominato *Reperibilità* e dal personale che svolge le attività di seguito elencate, a valle di verifica ed autorizzazione della Direzione Risorse Umane e Responsabile di linea.

3. Riposo compensativo

A seguito di interventi effettuati tra le ore 22:00 e le ore 07:00 per interventi pari o superiori alle 4 ore) del giorno lavorativo successivo ovvero nei giorni di domenica e festivi viene riconosciuto un riposo compensativo così come di seguito riportato:

- a fronte di almeno 2 interventi di durata fino ad 1 ora il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 2 ore;
- a fronte di interventi di durata complessiva compresa tra 1 e 4 ore il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 4 ore;
- a fronte di interventi di durata complessiva superiore a 4 ore il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 8 ore;
- a fronte di interventi di durata complessiva inferiore ad 8 ore, nelle giornate di domenica e festivi, il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 8 ore;
- a fronte di interventi di durata complessiva compresa pari o superiore a 8 ore, nelle giornate di sabato, domenica e festivi, il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 8 ore;

[Extensive handwritten signatures and initials along the left and right margins of the page]

- CF
- a fronte della richiesta nello sportello del dipendente del riposo compensativo di 8 ore, al Lavoratore verrà riconosciuto il buono pasto giornaliero.
 - a fronte di interventi di durata complessiva inferiore a 4 ore prestati nella giornata di sabato diurno il lavoratore maturerà un riposo compensativo di 4 ore;
 - a fronte di interventi di durata complessiva superiore alle 4 ore e fino alle 8 ore prestati nella giornata di sabato diurno il lavoratore maturerà un riposo compensativo di 8 ore;

Il lavoratore dovrà fruire del suddetto riposo compensativo secondo lo schema di seguito riportato:

Il riposo compensativo sarà goduto:

- nella stessa giornata in cui è stato effettuato l'intervento per il lavoro svolto dopo le ore 24;
- nella giornata successiva a quella in cui è stato effettuato l'intervento per il lavoro svolto entro le ore 24.
- nella giornata immediatamente successiva a quella in cui è stato effettuato l'intervento per il lavoro svolto la domenica ed i festivi.

63

Ai lavoratori inquadrati nei livelli 6°. 7° e Quadro che prestano l'attività lavorativa in lavoro programmato nella giornata di sabato, verrà riconosciuto il riposo compensativo da effettuarsi il primo giorno successivo non festivo. Le parti confermano che, in relazione a tale istituto, sussiste un regime di protezione appropriato rispetto ai fini della normativa vigente in materia di riposo giornaliero.

9

Le parti intendono istituire una Commissione paritetica composta da n. 1 componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente Intesa e con 4 rappresentanti della Direzione Human Capital, al fine di effettuare una verifica sull'applicazione dell'istituto della reperibilità, lavoro programmato e riposo compensativo.

D. NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI E NORMATIVI

Le parti, al fine di consolidare i risultati e le strategie di investimento e consolidamento volte al rilancio e crescita della Società, condividono l'importanza strategica di riequilibrare il profilo economico e normativo dei seguenti istituti al fine di contribuire in modo importante alla maggiore sostenibilità e competitività di Fastweb nel settore delle Telecomunicazioni, nonché al fine garantire il raggiungimento dei livelli di efficienza e produttività necessari.

A tale proposito pertanto le parti intendono modificare i trattamenti sottoelencati come segue:

1. Ferie

Le parti concordano sulla possibilità per i lavoratori di fruire delle ferie anche a frazioni di mezza giornata.

Spettanza Aree non Operative

Le parti concordano che la spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Nel periodo gennaio - settembre, i lavoratori dovranno fruire di quattro settimane di ferie, comprensivi delle chiusure collettive che saranno definite entro il mese di dicembre di ciascun anno. Qualora, in previsione dei giorni di chiusura collettiva si verificassero delle eccezioni, queste formeranno oggetto di un esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie la presente intesa. Alla fine del mese di settembre, qualora il lavoratore non avesse fruito, ovvero non fosse stata autorizzata dall'Azienda la pianificazione richiesta dallo stesso, delle complessive quattro settimane all'interno del periodo gennaio - settembre, avrà la

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

facoltà di pianificare nel restante periodo ottobre - dicembre le settimane non ancora fruite. Nel caso in cui la competenza dell'anno al 31 dicembre non fosse stata fruita a causa del mancato rispetto della pianificazione da parte del lavoratore, l'Azienda procederà a comunicare direttamente al lavoratore i periodi di ferie che sarà tenuto a fruire tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno solare successivo. Resta inteso che nell'ipotesi in cui il mancato rispetto della programmazione dipendesse da esigenze aziendali di carattere tecnico - organizzativo, sarà cura del lavoratore fruire i periodi di ferie tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno solare successivo attraverso una programmazione individuale. Le parti si danno atto che saranno salvaguardati eventuali casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o congedo di maternità ovvero congedi straordinari previsti dal Decreto Legislativo 151/2001, art. 42 comma 5 bis.

Al rientro i lavoratori dovranno dare corso ad una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute.

Spettanze Aree Operative (da intendersi *Customer Care* e turnisti)

Le parti concordano che la spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Nel periodo gennaio - giugno, i lavoratori dovranno fruire di una settimana di ferie; nel periodo luglio - settembre si prevede la fruizione di ulteriori due/tre settimane di ferie in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative. Alla fine del mese di settembre, qualora il lavoratore non avesse fruito delle complessive quattro settimane all'interno del periodo gennaio - settembre, ovvero non fosse stata autorizzata dall'Azienda la pianificazione richiesta dal lavoratore, dovrà programmare nel periodo ottobre - dicembre quanto non fruito, in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative e tenendo conto delle eventuali esigenze di carattere individuale. Qualora, la competenza dell'anno al 31 dicembre non fosse stata fruita, l'Azienda procederà a comunicare direttamente al lavoratore i periodi di ferie che sarà tenuto a fruire tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno solare successivo. Resta inteso che nell'ipotesi in cui il mancato rispetto della programmazione dipendesse da esigenze aziendali di carattere tecnico - organizzativo, sarà cura del lavoratore fruire i periodi di ferie tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno solare successivo attraverso una programmazione individuale.

Qualora dette richieste, sempre per esigenze di servizio non fossero nuovamente accolte, durante il quadri-mestre successivo l'Azienda sarà comunque tenuta ad accogliere le richieste, fermo restando che vengano presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo.

Le parti si danno atto che saranno salvaguardati eventuali casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o congedo di maternità. Al rientro i lavoratori dovranno dare corso ad una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute ovvero congedi straordinari previsti dal Decreto Legislativo 151/2001, art. 42 comma 5 bis.

Le parti si danno atto che restano confermate le modalità di pianificazione già in essere. Resta inoltre confermata l'attuale tempistica di approvazione della suddetta pianificazione da parte dell'Azienda (due mesi prima dell'inizio della pianificazione in oggetto).

Nota a Verbale

Le parti si danno atto che la programmazione delle spettanze delle Aree Operative è da intendersi su una settimana da lunedì a sabato secondo il profilo orario assegnato.

2. Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi in sostituzione delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54 del 5 marzo 1977

In ordine ai permessi previsti dall'art. 26 del CCNL TLC, le parti confermano la natura dell'istituto di effettiva riduzione dell'orario di lavoro contrattuale; ferma restando la funzione sostitutiva delle festività soppresse dei permessi previsti dal comma 6 dell'art. 28 del CCNL TLC, le parti convengono che per la vigenza del presente accordo detti permessi seguiranno i criteri di fruizione e le norme previste di seguito in merito ai permessi per Riduzione dell'Orario di Lavoro.

[Vertical handwritten notes and signatures on the left and right margins]

In coerenza con quanto sopra, le parti convengono che detti permessi debbano essere fruiti dai lavoratori entro l'anno di maturazione, tenendo conto della conciliazione delle esigenze personali dei lavoratori con quelle aziendali.

La fruizione di detti permessi potrà avvenire anche a frazioni di mezz'ora.

Spettanza Aree non Operative

I permessi di cui sopra, dovranno essere tassativamente fruiti nell'ambito dell'anno solare sia attraverso l'individuazione di un calendario di chiusure collettive definito in sede di esame congiunto così come previsto dal CCNL TLC, sia attraverso l'individuazione di periodi definiti dal lavoratore e approvati dall'Azienda. Qualora non fossero fruiti tali permessi, l'Azienda assegnerà tassativamente la fruizione nel periodo gennaio - giugno dell'anno successivo. Per l'anno 2020 le chiusure collettive sono state già condivise nei termini di applicazione all'interno dell'accordo del 10 dicembre 2019. Per i successivi anni (da intendersi il biennio 2021-2022), le Parti concordano di incontrarsi entro il mese di dicembre di ogni anno per la definizione del calendario delle chiusure collettive.

Spettanza Aree Operative (da intendersi *Customer Care* e turnisti)

Le parti concordano che la spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione.

Le richieste di fruizione dei permessi saranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio. La fruizione dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo.

Qualora dette richieste, sempre per esigenze di servizio non fossero nuovamente accolte, durante il quadri-mestre successivo l'Azienda sarà comunque tenuta ad accogliere le richieste, fermo restando che vengano presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo.

Residui anni precedenti Aree non Operative

Eventuali residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale, usufruendo tassativamente di quattro ore giornaliere ovvero di una giornata intera. Qualora al termine dei 24 mesi residuassero ancora permessi non fruiti, questi non potranno essere monetizzati.

Residui anni precedenti Aree Operative (da intendersi *Customer Care* e turnisti)

Le parti convengono che eventuali residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale.

Decorsi tali termini di 24 mesi eventuali residui di tali permessi non potranno essere monetizzati.

La fruizione dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo antecedente l'inizio del proprio turno di lavoro.

Qualora dette richieste, sempre per esigenze di servizio non fossero nuovamente accolte, durante il quadri-mestre successivo l'Azienda sarà comunque tenuta ad accogliere le richieste, fermo restando che vengano presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo.

[Handwritten signatures]

Le richieste di fruizione dei permessi saranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio.

E. FERIE SOLIDALI

RM

Le Parti convengono sulla necessità di dare seguito a quanto disposto dall'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015 secondo modalità che andranno a evidenziare in primis le conclamate necessità sollecitate e comunicate fra loro da entrambe le parti, individuando di conseguenza le entità necessarie a soddisfare tali necessità e raccogliendo in seguito le disponibilità individuali e volontarie all'accantonamento solidale.

F. SMONETIZZAZIONE 4 NOVEMBRE e FESTIVITA' COINCIDENTI CON LA DOMENICA

FF

Le Parti confermano che in relazione alle festività coincidenti con la domenica o altra giornata festiva (incluse le festività del Santo Patrono) i lavoratori potranno fruire su base volontaria di un giorno di permesso retribuito non monetizzabile, fino ad un massimo di 3 giorni all'anno, in luogo del regime economico e normativo di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC. Lo stesso dovrà essere fruito in giornata intera entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di competenza e comunque successivamente al giorno della festività. Il giorno del mese lavoratori che intendano esercitare tale opzione dovranno comunicarlo all'Azienda in forma scritta entro il 200 precedente a quello in cui cade la festività. ** il 20° giorno del mese*

AD

Si riconferma altresì che per il periodo di vigenza del presente Accordo, in luogo del trattamento economico e normativo di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC, per la festività del 4 novembre, sarà riconosciuto, a tutto il personale che ne abbia diritto, un permesso retribuito, fruibile a frazione minima di 4 ore. Tali permessi dovranno essere inderogabilmente fruiti entro la fine dell'anno di competenza; in caso contrario non saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati. A tal fine i suddetti permessi saranno nella disponibilità del lavoratore a partire dal principio dell'anno solare di riferimento. Inoltre, al fine di facilitare la fruizione di detti permessi, fermo restando eventuali conguagli, tale titolo di assenza sarà imputato in via prioritaria rispetto ai titoli di assenza di cui ai punti 1) e 2) del capitolo "Nuovi Trattamenti Economici e Normativi" del presente Verbale.

et

[Handwritten signature]

G. BUONO PASTO

Le Parti, concordano che, il valore nominale del buono pasto per i dipendenti che svolgono una prestazione lavorativa ordinaria pari o superiore alle 5 ore giornaliere consecutive:

- a far data dal 01 luglio 2020 sarà pari a euro 9,00 (euro nove/00);
- a far data dal 01 gennaio 2022 sarà pari a euro 9,30 (euro nove/30);
- a far data dal 31 dicembre 2022 sarà pari a euro 9,50 (euro nove/50).

[Handwritten signature]

C.F.

H. FESTIVITA' COINCIDENTI CON IL GIORNO DI RIPOSO LAVORATORI TURNISTI

Le parti si incontreranno entro il mese di gennaio di ogni anno per verificare il numero di festività infrasettimanali.

Fermo restando che l'Azienda intende riconoscere ai lavoratori turnisti la fruizione dell'80% delle festività annuali infrasettimanali, lì dove il godimento delle stesse non fosse possibile per esigenze organizzative e produttive, l'Azienda si impegna a riconoscere/monetizzare un corrispettivo economico equivalente nel primo cedolino disponibile.

[Handwritten signature]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten signatures at the top of the page]

I. TRASFERTA

Ai lavoratori inquadrati nei livelli fino al 6° e che prestano occasionalmente la propria attività lavorativa in regime di trasferta in Albania, l'Azienda riconoscerà:

- a sua discrezione, un anticipo di cassa o in alternativa una carta di credito su conto aziendale nei tempi tecnici di implementazione dei sistemi aziendali;
- un importo forfettario di 20 euro al giorno per ogni pernottamento effettuato in tale Nazione.

Alla luce delle esigenze sollecitate dalle OO.SS e in relazione alla Circolare INPS in materia di "trasferta" si conviene di istituire una commissione al fine di analizzare le possibili problematiche inerenti la trasferta entro il semestre. Il mercato delle TLC è caratterizzato da una sempre più marcata evoluzione tecnologica, in un contesto di digitalizzazione complessiva, trasversale a tutta l'organizzazione del lavoro. In tale quadro evolutivo la sempre più rapida trasformazione delle professionalità e pertanto delle mansioni ad esse collegate rende necessaria o un programma formativo e di job rotation trasversale avente per obiettivo il contrasto dell'obsolescenza delle attuali professionalità. A tal proposito risulta fondamentale predisporre percorsi formativi rilevabili al fine di garantire l'up-skilling ed il re-skilling delle professionalità coinvolte per far fronte ad un mercato in continua e veloce evoluzione.

L'azienda comunicherà alle RSU con cadenza annuale la consuntivazione della formazione erogata, certificando il numero di ore, le persone coinvolte e la tipologia di formazione.

Fastweb condanna ogni forma di comportamento discriminatorio, violento, aggressivo o molesto in applicazione dell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto tra Asstel e le organizzazioni sindacali in data 16 gennaio 2019.

Tutto quanto sopra avrà efficacia a partire dal 1 marzo 2020.

In considerazione delle finalità perseguite con la presente intesa, le Parti si impegnano a non avanzare a nessun livello, richieste inerenti le materie disciplinate dal presente accordo.

Il presente accordo potrà essere oggetto di disdetta annuale con almeno tre mesi di preavviso.

Le parti concordano che per le materie non normate e non novellate dal presente accordo restano validi gli accordi vigenti alla data di sottoscrizione della presente intesa e le prassi in atto.

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.

[Large collection of handwritten signatures at the bottom of the page]

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Soc. Fastweb S.p.A.

Paolo *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

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

Paolo *[Signature]*

Luca Klan

p. la SLC CGIL

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

p. la FISTEL CISL

[Signature] *[Signature]*

[Signature]

p. la UILCOMUIL

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

p. la UGL comunicazioni

TELECOMUNICAZIONI

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

il Coordinamento Nazionale delle RSU

[Signature]

[Signature]

Nicola Simonelli

Anna Untalco

Gianna Paoletti

Roberto Saverio

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Zeno Tambini

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Noel Corvi

[Signature]

Vito Francesco

Vito Simeone

[Signature]

Federico

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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.

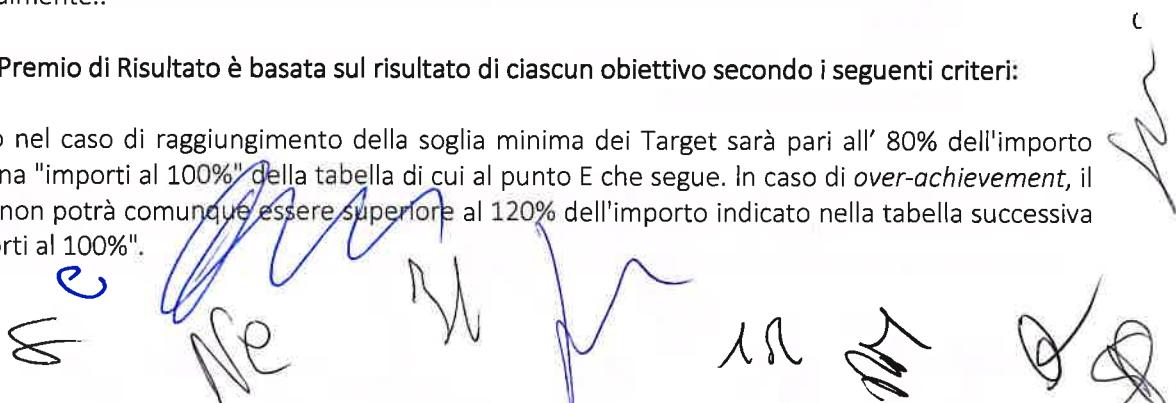
L'identificazione dei beni e servizi in natura, le modalità operative per consentire tale scelta, nonché la regolamentazione del piano welfare, sono definite in un apposito Regolamento aziendale nel rispetto di quanto previsto dalla legge di cui è parola. L'Azienda si impegna a riconoscere, in aggiunta 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

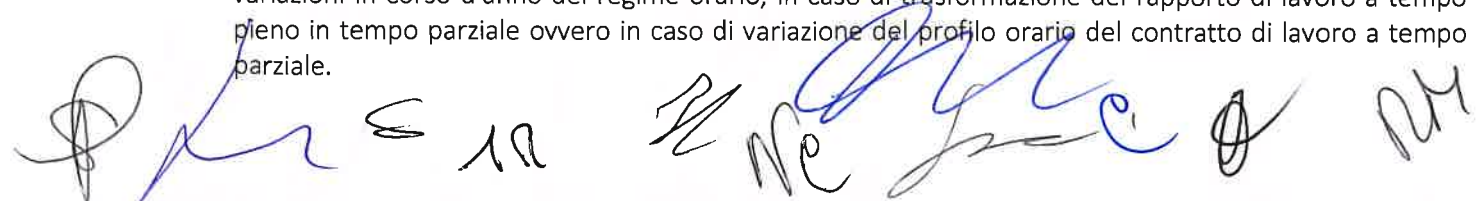
Il periodo di riferimento per la definizione degli obiettivi è l'anno fiscale consistente nel periodo 1 gennaio - 31 dicembre.

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 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.
- 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.

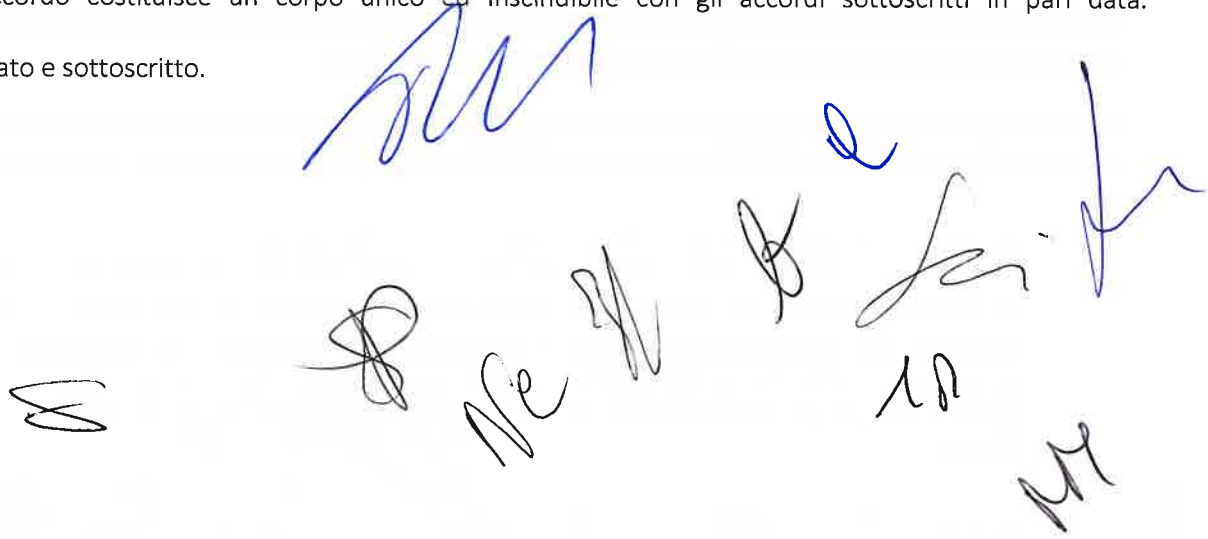
Il presente accordo ha validità triennale con decorrenza 01/12/2020 e scadenza 31/12/2022 e l'ultima erogazione avverrà, in quanto spettante, nel mese di marzo 2023.

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 and legibility, representing the various parties mentioned in the text above.

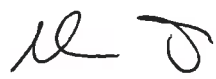
p. la Soc. Fastweb Air S.r.l.



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



VERBALE DI ACCORDO

Addì 6 febbraio 2020, in Milano

Tra

La Soc. Fastweb S.p.A. nelle persone di Giuseppe Piacentini, Serena Pavanello Lucia Flora, Francesco Capasso, Maria Dolores Lupo, con l'assistenza di Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi, nella persona di Massimiliano Traversa, 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

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.
2. L'accordo del 31 maggio 2017 relativo al Premio di Risultato per il personale di Fastweb S.p.A., ha cessato i propri effetti al 31 dicembre 2019.

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 redditività, produttività, qualità 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 della Società misurata sulla base del seguente indicatore: EBITDA – CAPEX.

Miglioramento della produttività della Società misurata sulla base del seguente indicatore: **ATTIVAZIONI – CHURN**.

- Miglioramento della qualità della Società misurata sulla base del seguente indicatore: **NPS (Net Promoter Score)**.

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 70%
- **ATTIVAZIONI – CHURN** peso 10%
- **NPS (Net Promoter Score)**.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 ATTIVAZIONI - CHURN e qualitativo NPS 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 aziendalmente.

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 Paritetica del Premio di Risultato- composta da n. 4 componenti di parte Aziendale e n. 8 di parte Sindacale (2 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.

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 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 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.
- 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, qualità, 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 01 01 2020 10 12 2020 e scadenza 31 12 2022 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.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Soc. Fastweb S.p.A.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

p. Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten initials]*

p. la SLC CGIL

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

p. la FISTEL CISL

[Handwritten signature]

p. la UILCOM UIL

[Handwritten signature]

p. la UGL Telecomunicazioni

[Handwritten signature]

p. il Coordinamento Nazionale delle RSU

[Handwritten signature]

Milano, 06 febbraio 2020

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

