

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 7 luglio 2025 presso Unindustria

Tra

La Società INWIT SPA, assistita da Unindustria

E

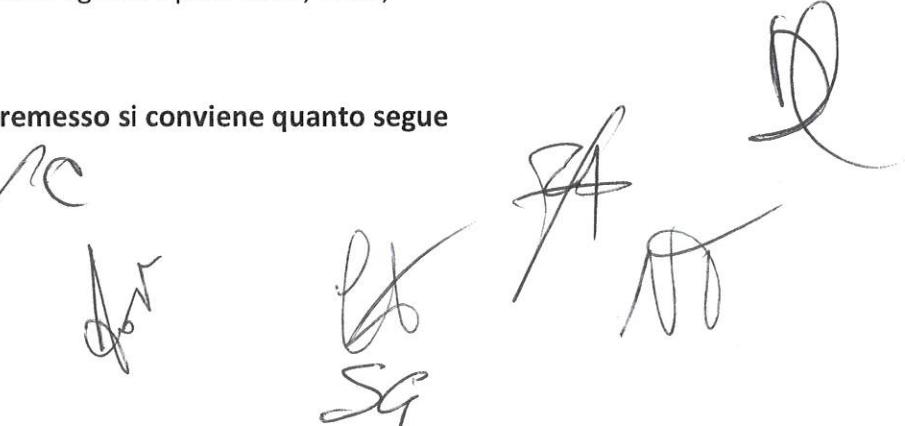
Le Organizzazioni Nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL unitamente alle RSU INWIT

Premesso che

- Nel confermare che tutte le persone di INWIT rivestono un ruolo centrale nell'organizzazione aziendale e allo scopo di continuare a riconoscere e valorizzare il contributo di tutti i lavoratori di INWIT al raggiungimento dei risultati economici e di performance dell'Azienda, Le Parti concordano di prevedere un Premio di Risultato di natura variabile per il biennio 2025-2026.
- le Parti confermano pertanto l'intenzione di rafforzare un modello di relazioni industriali orientato alla ricerca di soluzioni condivise e allo sviluppo di esperienze bilaterali;
- il Premio di Risultato viene definito in applicazione di quanto convenuto nel vigente Contratto Nazionale delle Telecomunicazioni per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44, 3° comma, (di seguito CCNL TLC), con riferimento a programmi finalizzati a conseguire incrementi di redditività, produttività, qualità, e di altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
- le leggi di stabilità 2016 e 2017 hanno profondamente innovato il quadro normativo di riferimento in merito alla fiscalità di vantaggio relativa al Premio di Risultato ed al Welfare Aziendale, e previsto nuove misure in favore della decontribuzione dei Premi di Risultato, così come previsto dall'art. 1 comma 189 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, successivamente modificato dal D. Lgs. 24 aprile 2017, n. 50;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

Le parti concordano quanto segue.



Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo.

STRUTTURA DEL PREMIO DI RISULTATO

Gli indicatori di misurazione dell'andamento economico dell'Azienda, assunti ai fini del calcolo del Premio di Risultato, sono:

- a) EBITAaL di esercizio (Ricavi – Costi Operativi - Costi Affitto Siti) con un peso del 60% rispetto al valore base del Premio.
- b) RICAVI TOTALI con un peso del 40% rispetto al valore base del Premio

Gli indicatori sopra descritti sono indipendenti, e concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico PdR in oggetto. Il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione ad almeno uno degli indicatori di cui sopra.

La consuntivazione dei risultati relativi agli indicatori sopra indicati verrà eseguita successivamente alla chiusura contabile del periodo di riferimento, ed elaborata in modo indipendente, fermo restando che per ciascun parametro il raggiungimento della soglia del 90% dell'obiettivo target costituisce la condizione di accesso per l'erogazione della corrispondente quota di Premio, secondo lo schema che segue:

	Minore della condizione di erogazione	Raggiungimento della soglia di accesso	Maggiore condizione per l'erogazione	Target 100%	Maggiore della condizione di erogazione - 100%	Tetto massimo di erogazione
% EBITDAaL INWIT	< 90%	90%	>90% e <100%	100%	>100% e < 105%	105%
Quota Premio Spettante	0	80%	LINEARE	100%	LINEARE	150%

	Minore della condizione di erogazione	Raggiungimento della soglia di accesso	Maggiore condizione per l'erogazione	Target 100%	Maggiore della condizione di erogazione - 100%	Tetto massimo di erogazione
% RICAVI TOTALI	< 90%	90%	>90% e <100%	100%	>100% e < 105%	105%
Quota Premio Spettante	0	80%	LINEARE	100%	LINEARE	150%

Conseguentemente:

- EBITDAaL/RICAVI < 90% nessuna erogazione della quota di Premio;
- EBITDAaL/RICAVI = 90%: 80% della quota di Premio;

- $EBITDAaL/RICAVI > 90\% \text{ e } < 100\%$: per i valori intermedi ricadenti in questa fascia si adotterà il criterio dell'interpolazione lineare;
- $EBITDAaL/RICAVI = 100\%$: 100% della quota di Premio;
- $EBITDAaL/RICAVI > 100\%$ e minore del tetto massimo: la quota di Premio varierà dal 100% al 150% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;
- $EBITDAaL/RICAVI > 150\%$: i valori superiori al tetto massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

ORGANISMO DI CONSULTAZIONE

È confermata l'istituzione dell'Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato nell'ambito del quale verranno tempestivamente comunicati:

- I target degli indicatori presi a riferimento
- i dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli indicatori e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono da considerarsi riservate e quindi soggette al rispetto dei principi sanciti dall'articolo 2105 del Codice Civile.

Il Premio di Risultato, al verificarsi delle condizioni e dei requisiti normativi sarà assoggettato al trattamento fiscale agevolato, di cui al Decreto Interministeriale 25/03/2016 e della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5 del 2018. Pertanto, il presente accordo verrà depositato a cura dell'azienda, così come i verbali di comunicazione dei target annuali consegnati all'Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato.

Le Parti si incontreranno, comunque, a livello nazionale, in presenza di eventi societari straordinari e non prevedibili o in caso di evoluzioni legislative in materia.

BENEFICIARI

Hanno titolo alla corresponsione del Premio di Risultato i lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento e che risultino ancora in forza nel mese di pagamento dello stesso, e a condizione che non siano destinatari di piani di incentivazione di vendita (PIV) o piani di incentivazione manageriale (MBO) e che abbiano prestato servizio per almeno 6 (sei) mesi continuativi nell'anno di riferimento.

Con esclusivo riferimento ai casi di entrata/uscita dai piani di incentivazione, di cui sopra, che dovessero verificarsi in corso d'anno, il valore del Premio sarà riproporzionato in base al numero dei giorni non sottoposti ad incentivo.

Il Premio di Risultato verrà altresì riconosciuto ai lavoratori assunti a tempo determinato, o con contratto di apprendistato, pro quota in proporzione ai giorni di effettivo lavoro, che abbiano prestato servizio per almeno 6 (sei) mesi nell'anno di riferimento.

Nei confronti del personale con rapporto a tempo parziale, il valore dell'importo del Premio sarà commisurato proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni del regime di orario avvenute in corso d'anno.

RE
JM
SG
MJS

L'importo maturato a titolo di Premio di Risultato verrà erogato, di norma, con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione, e determinato a livello individuale secondo le regole definite nel presente accordo e sulla base dei valori economici indicati nella tabella descritta nell'Allegato 1 (All. 1).

Per la corretta individuazione del livello inquadramentale da riconoscere ai fini della corresponsione del Premio, si prenderà a riferimento il livello in essere al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

CRITERI DI EROGAZIONE

Il Premio sarà erogato individualmente per quote giornaliere, assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni; pertanto il valore della quota si ricava dividendo per 360 l'importo del Premio.

Le giornate di assenza dal servizio non saranno considerate utili ai fini della maturazione del Premio di Risultato, che sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza dal servizio nell'anno di riferimento, fatta eccezione delle seguenti situazioni:

- di ferie, permessi retribuiti, visite specialistiche prenatali, giorni di permesso mensile ex legge 104/1992, congedo di maternità e paternità, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuno e radio-terapici, infortunio sul lavoro e istituti che comportano la riduzione d'orario;
- delle assenze per malattia intervenute nell'anno e protrattasi senza soluzione di continuità per un periodo minimo di 60 giorni e fino ad un massimo di 150 giorni;
- di due episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni;
- di un unico episodio di ricovero ospedaliero di durata inferiore a 60 giorni.

Nei confronti del personale assunto in corso d'anno, il valore dell'importo del Premio sarà riproporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, fermo restando il periodo di 6 mesi di servizio.

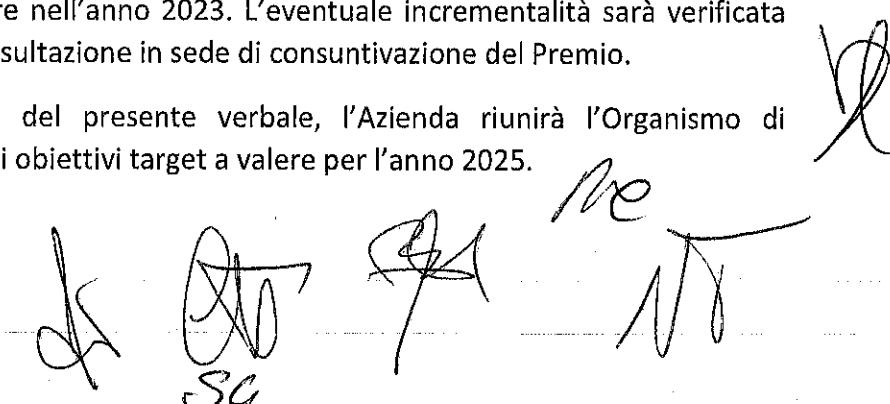
L'erogazione di cui al presente accordo non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

INDICATORI DI DETASSAZIONE DEL PDR

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva ex l. 208/2015, art. 1 co. 182, dovrà verificarsi, per l'anno di riferimento, l'incremento degli indicatori previsti (EBITDAaL e Ricavi Totali). Ne deriva che, all'esito della consuntivazione, il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile al premio maturato qualora si registri un incremento di almeno uno solo degli indicatori previsti rispetto a quanto consuntivato dal medesimo indicatore nell'anno 2023. L'eventuale incrementalità sarà verificata congiuntamente all'Organismo di Consultazione in sede di consuntivazione del Premio.

Successivamente alla sottoscrizione del presente verbale, l'Azienda riunirà l'Organismo di Consultazione al fine di comunicare gli obiettivi target a valere per l'anno 2025.

CONVERSIONE IN SERVIZI WELFARE



Le Parti, inoltre, si impegnano ad ottemperare alle procedure previste dalle disposizioni di legge in materia di tassazione agevolata per l'incremento della produttività e dell'efficienza con l'obiettivo di individuare soluzioni adeguate che migliorino il potere di acquisto dei lavoratori.

Considerato quanto disposto dalle norme di riferimento, che disciplinano la possibilità a scelta del lavoratore di convertire in tutto o in parte il PdR in beni, opere e servizi di cui agli artt. 51 e 100 del TUIR, sino al valore massimo previsto dalla normativa vigente, le Parti concordano che i lavoratori interessati, fermi restando i requisiti di legge, potranno convertire le seguenti quote di premio spettanti:

- 25%
- 50%
- 75%
- 100%

Qualora si optasse per una conversione parziale del Premio, inferiore al 100%, resta fermo che la restante parte del premio verrà erogata secondo le modalità ordinarie.

In via sperimentale, alle lavoratrici ed ai lavoratori che decideranno di convertire il 100% del premio maturato in Welfare, sarà riconosciuta una maggiorazione del 20% dell'importo consuntivato, nel caso di conversione del 75% del premio maturato sarà riconosciuta una maggiorazione del 15% dell'importo consuntivato e nel caso di conversione del 50% del premio maturato sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% dell'importo consuntivato.

Sarà pertanto possibile accedere al catalogo dei beni e servizi individuati dall'Azienda in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente. Le modalità con cui verrà attivato il servizio e regolamentato l'accesso ai beni e servizi Welfare, inclusa la piattaforma di servizio che verrà messa a disposizione dei dipendenti, saranno illustrate tempestivamente dall'Azienda alle RSU al fine di favorire una adeguata informativa sulle logiche del servizio e una adeguata diffusione delle procedure operative per l'accesso al catalogo dei Flexible Benefit.

Su richiesta delle OO.SS., la Società conferma che nell'ambito delle opzioni previste, sarà inclusa la possibilità di destinare al fondo contrattuale di previdenza complementare, a cui il lavoratore aderisca, la quota di Premio di risultato convertita in servizi.

Gli importi welfare che dovessero residuare nel mese di novembre saranno riconosciuti in modalità cash nel cedolino di dicembre, e sottoposti, qualora le norme tempo per tempo vigenti lo consentano, al regime di tassazione agevolata. Qualora il lavoratore non fruisca dell'intero importo convertito entro il 30 novembre di ciascun anno, il valore pari alla maggiorazione riconosciuta in fase di conversione non sarà liquidata.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il credito convertito in Welfare dovrà essere fruito entro la data di cessazione del rapporto di lavoro e comunque entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di corresponsione del Premio.

Nell'allegata Tabella sono indicati gli importi lordi del Premio di Risultato e corrispondenti ai valori lordi della quota base del Premio.

DR FR CH MT
SG

L'importo del Premio di Risultato deve intendersi omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto così come previsto dalle normative vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto

UNINDUSTRIA


La Società

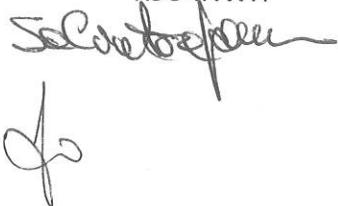

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL



FIRMATO DIGITALMENTE

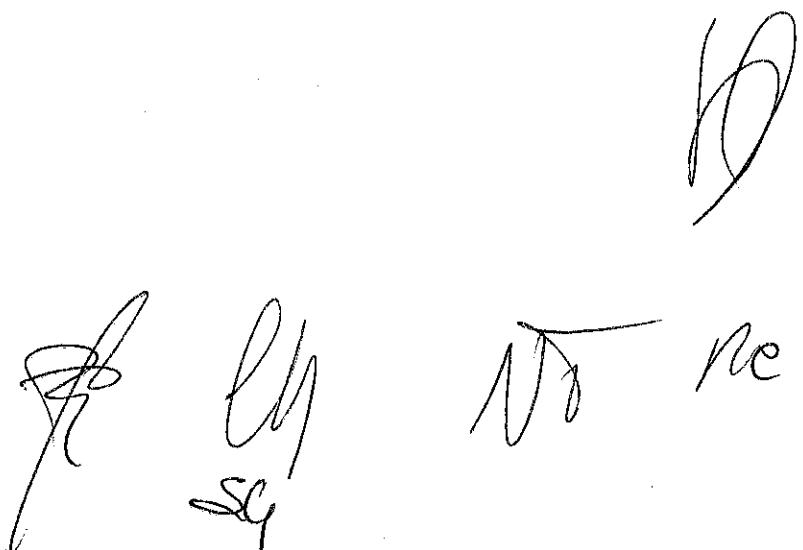
RSU INWIT

MATTEO LUPI



ALLEGATO 1

LIVELLO INQUADRAMENTALE	2025	2026
LIV. 7Q	1.959,48 €	1.998,67 €
LIV. 7	1.887,34 €	1.925,09 €
LIV. 6	1.856,58 €	1.893,71 €
LIV. 5	1.744,12 €	1.779,00 €
LIV. 4	1.665,61 €	1.698,93 €
LIV. 3	1.523,45 €	1.553,92 €
LIV. 2	1.336,73 €	1.363,47 €
LIV. 1	1.313,39 €	1.339,66 €



Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner. There are three distinct signatures, each with a small initial below it: 'SG' under the first, 'M' under the second, and 'Re' under the third. The signatures are written in a cursive, black ink style.

VERBALE DI RIUNIONE

Addì, 7 luglio 2025 Tra La Società INWIT SPA

E

Le Organizzazioni Nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL unitamente alle RSU INWIT

Le Parti, a valle degli affidamenti presi nella giornata odierna e della sottoscrizione del Verbale di Accordo relativo al Premio di Risultato a valere per anni 2025 e 2026 concordano di incontrarsi il 15 settembre p.v. per avviare la negoziazione relativa al nuovo Accordo di Secondo Livello per il triennio 2026/2028.

La società, anche a fronte delle sollecitazioni ricevute dalle Organizzazioni Sindacali, conferma sin d'ora che il valore del *Ticket Restaurant*, oggi fissato in Euro 7,00, sarà incrementato di Euro 1,00 con decorrenza gennaio 2026.

La Società

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL

FIRMA DIGITALE
MATTEO LUPI

RSU INWIT