

## Verbale di Accordo per il Premio di Risultato 2026

Oggi 13 maggio 2026, in modalità di video conferenza, si sono incontrati:

la società Retelit Digital Services

e

le OO.SS. Nazionali Terziario FILCAMS CGIL nella persona di Federico Antonelli, FISASCAT CISL nella persona di Gianni Elmi Andretti, UILTuCS nella persona di Antonio Vargiu e Mario Grasso, le OO.SS. Nazionali TLC SLC CGIL nella persona di Daniele Carchidi, FISTEL CISL nella persona di Daniele Bonanno, UILCOM nella persona di Salvatore Capone unitamente alle RSA/RSU.

Premesso che:

- le Parti si sono incontrate per discutere il Premio di Risultato 2026;
- che il contenuto del Premio di Risultato ha le caratteristiche di non determinabilità a priori e di variabilità in funzione dei risultati di redditività e di altri eventuali indici di miglioramento aziendale e quindi ricorrono tutte le condizioni previste dalle disposizioni legislative applicabili per poter accedere al regime di detassazione sulla voce retributiva erogata a titolo di "Premio di Risultato";
- il Premio di Risultato potrà assumere i valori massimi previsti indipendentemente dal livello di inquadramento di ciascun dipendente;
- che il Premio sarà di competenza ai fini civilistici dell'anno di riferimento (2025), ai fini previdenziali e fiscali dell'anno di erogazione.

Tutto ciò premesso, relativamente al **Premio di Risultato 2026**, si conviene quanto segue:

il Premio di Risultato prevede una soglia *minima* per ciascun indicatore economico, finanziario e industriale al cui raggiungimento corrisponde la corresponsione dell'80% dell'incentivo stabilito. Al di sotto di tale soglia minima il risultato si intende non raggiunto e nessun premio verrà erogato. Altresì è prevista una soglia *target* al raggiungimento o

Federico Antonelli

Sonia Farsetti

superamento della quale verrà erogato un premio pari al 100% del peso attribuito a ciascun parametro.

Il Premio di Risultato 2026 sarà composto dai seguenti parametri:

- a. **EBITDA** (post IFRS16): la realizzazione totale dell'obiettivo (Target) comporterà la corresponsione di una somma lorda massima pari a € 420,00 (peso 35% del valore globale massimo) e sarà determinato in proporzione alla percentuale di obiettivo raggiunto secondo la tabella sotto riportata:

OBIETTIVI	PESO	SOGLIE E VALORI		% PAGAMENTO	
Reported EBITDA (post IFRS 16)	35%	90%	Minimo	85,7 M€	0,8
		100%	Target	95,2 M€	1,0

I valori target derivanti da Consolidato di Gruppo

- b. **CFFO** (cash flow from operations): la realizzazione totale dell'obiettivo comporterà la corresponsione di una somma lorda massima pari a € 180,00 (peso 15% del valore globale massimo) e sarà determinato in proporzione alla percentuale di obiettivo raggiunto secondo la tabella sotto riportata:

OBIETTIVI	PESO	SOGLIE E VALORI		% PAGAMENTO	
CFFO (cash flow from operations)	15%	90%	Minimo	62,9 M€	0,8
		100%	Target	69,9 M€	1,0

I valori target derivanti da Consolidato di Gruppo

- c. **Net Promoter Score (NPS)**: la realizzazione totale dell'obiettivo comporterà la corresponsione di una somma lorda massima pari a € 120,00 (peso 10% del valore globale massimo) secondo la tabella sotto riportata:

OBIETTIVI	PESO	SOGLIE E VALORI		% PAGAMENTO	
NPS rate annuale complessivo Gruppo	10%	90%	Minimo	>= 55	0,8
		100%	Target	>= 57	1,0

*Handwritten signature*

Federico Antonelli

SB

*Handwritten initials*

*Handwritten initials*

*Handwritten initials*

AV

*Handwritten initials*

*Handwritten initials*

2

*Handwritten initials*

BB

*Handwritten initials*

*Handwritten initials*

*Handwritten initials*

Sonia Farsetti

DB

*Handwritten signature*

*Handwritten initials*

d. **Ferie:** al fine di perseguire obiettivi di efficientamento tecnico e organizzativo attraverso la puntuale fruizione delle ferie anno corrente (e, se presenti, anni precedenti), sarà erogata una somma lorda pari a € 360,00 (peso 30% del valore globale massimo) al raggiungimento dell'obiettivo collettivo, individualmente attribuito e realizzato.

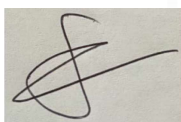
Per spettante annuo si intendono i giorni di ferie che il singolo dipendente matura individualmente nell'anno di calendario di riferimento del PdR (1/01/2026 – 31/12/2026). Il parametro prevede il consumo del 100% delle ferie individuali spettanti nell'anno corrente entro il 31 dicembre 2026. Per coloro che hanno un residuo ferie anni precedenti negativo, verranno utilizzati i permessi ed ex festività anni precedenti, se disponibili, fino a concorrenza dello spettante annuo. Nel caso di residui ferie relativi agli anni precedenti è previsto il consumo del 100% fino ad un massimo di 10 giorni entro il 31 dicembre 2026. Il target si considererà raggiunto con una tolleranza di 0,49 giorni.

**e. Progetti di sostenibilità:**

La realizzazione di almeno due degli obiettivi legati ai progetti di sostenibilità comporterà la corresponsione di una somma lorda pari a €120,00 (peso 10% del valore globale massimo).

OBIETTIVI	PESO	SOGLIE E VALORI	% PAGAMENTO
E- Raggiungimento del 90% del progetto "Onenet" (almeno 20 nodi di traffico attivati) entro il 31 Dic. 2026 S- Ore di formazione per dipendente: target >=41 G- Mantenimento ed estensione della certificazione ISO 14001 – Sistema di Gestione Ambiente	10%	almeno 2 obiettivi	1,0

- L'ammontare massimo di Premio di Risultato raggiungibile per l'anno 2026 sarà pertanto di € 1.200,00 (milleduecento/00) lordi. La sommatoria dei valori dei singoli parametri non potrà dare origine ad un importo annuo superiore al massimo del Premio di Risultato.
- La corresponsione del Premio di Risultato avverrà con il primo cedolino utile, successivo alla determinazione dello stesso e subordinato all'approvazione del



Federico Antonelli







DB  
Sonia Farsetti




Bilancio di Esercizio da parte dell'Assemblea dei Soci.

- Il Premio di Risultato competerà a tutti gli Impiegati e Quadri in forza alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento che abbiano maturato una anzianità aziendale di almeno tre mesi. Il Premio di Risultato competerà pro-quota sulla base degli effettivi mesi di servizio.
- È escluso dal meccanismo del Premio di Risultato il personale dipendente che abbia un Piano Incentivante legato a specifici obiettivi (ad es. Piano incentivante Vendite, Piano Incentivante Management).
- Per i lavoratori part-time il premio sarà opportunamente riproporzionato.
- Il solo personale rientrante nelle condizioni previste dal presente accordo avrà facoltà di scegliere individualmente e annualmente di sostituire fino al 100% del Premio di Risultato monetario maturato in beni, opere e servizi di cui agli artt. 51 del TUIR alle condizioni e secondo i limiti previsti dall'art. 1, comma 184, della Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016) tempo per tempo vigente, che dovrà essere fruito entro il 30 novembre 2027. Nel caso di esercizio della scelta, il dipendente potrà fruire dei flexible benefits utilizzando esclusivamente il portale web appositamente predisposto dalla Società nelle modalità e con le possibilità previste dallo stesso portale.
- L'Azienda si impegna a riconoscere, in relazione alla quota parte del Premio di Risultato convertito in flexible benefits, una maggiorazione pari al 10% dell'importo individualmente convertito.
- In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del 2027, la quota del Premio di Risultato convertita in beni e servizi dovrà essere fruita entro la data di cessazione del rapporto stesso, l'eventuale residuo, al netto di quanto riconosciuto aziendalmente, verrà monetizzato e liquidato con le competenze di fine rapporto.
- Nel caso in cui il dipendente preveda di non utilizzare integralmente la quota di



Federico Antonelli

SB

SC



AV

LA



BB



Sonia Farsetti



DB

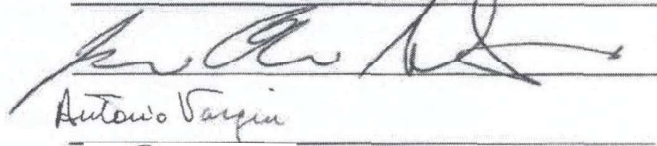


• Per le Organizzazioni Sindacali:

FILCAMS CGIL

Federico Antonelli

FISASCAT CISL



UILTUCS

Antonio Targia

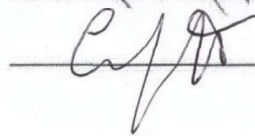
SLC CGIL



FISTEL CISL



UILCOM



• Per le RSA/RSU

  
Nicola Spina

