

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 30 giugno 2026, con collegamento in via telematica ed in presenza,

tra

La Società Open Fiber S.p.A.,

e

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILFPC, UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente alla Rappresentanza Aziendale

Premesso che:

- l'Azienda, quale fattore strategico per realizzare incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, intende promuovere anche per l'anno 2026 la motivazione ed il benessere dei propri dipendenti che lavorano con competenza e passione allo sfidante progetto Paese di Open Fiber e le Parti ritengono congiuntamente che l'attenzione alle esigenze personali e familiari dei lavoratori sia un elemento imprescindibile e qualificante del modello di relazioni industriali costruito in Open Fiber. Le Parti condividono quindi l'opportunità di sviluppare, in conformità alle previsioni normative, nell'ambito dell'attività negoziale di competenza, le soluzioni più adeguate al fine di sostenere, anche alla luce delle criticità del contesto economico e sociale, il potere d'acquisto dei dipendenti e nel contempo migliorare la produttività e la redditività;
- il Premio di Risultato viene definito in applicazione di quanto disposto dal vigente CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44 — Parte III, Sez. 2° - (di seguito CCNL TLC) che rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato;
- la legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e dalle successive circolari dell'Agenzia delle entrate;
- la legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) ha convalidato tali benefici, confermando il campo di applicazione, facendovi rientrare tutti i dipendenti con un reddito non superiore agli € 80.000 lordi ed elevando il limite di premio annuo assoggettabile ad aliquota sostitutiva dell'IRPEF (pari al 10%) a € 3.000 lordi;
- la Legge di Bilancio 2026, all'art. 1, comma 9, della Legge n. 199/2025, ha stabilito che ai premi di produttività, erogati negli anni 2026 e 2027, l'imposta sostitutiva ivi prevista è applicabile, entro il limite di importo complessivo di 5.000 euro, con l'aliquota ridotta all'1 per cento;
- ove ricorrano i presupposti richiesti, la suddetta normativa prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire - in sostituzione totale o parziale del Premio di Risultato in denaro - di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore - fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito

Parla

GC

Elu sapere

Elu

[Signature]

[Signature]

Anelko Principato

[Signature]

[Signature]

[Signature]

previsti per la detassazione del premio - resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo;

tutto ciò premesso e considerato

le Parti convengono di istituire, per l'anno 2026, un Premio di Risultato (di seguito "PdR"), di seguito disciplinato, che definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi di produttività, qualità e redditività rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

1) Indicatori di quantificazione del PdR

La quantificazione del Premio di Risultato sarà legata ai seguenti indicatori:

- EBITDA CONTABILE al 31.12.2026 (che non include gli oneri finanziari così come risultanti da bilancio di esercizio 31.12.2026), con il peso del 65%:

Risultato	Premio	Soglia
< del 90 % del target	0% del premio	A
>= 90% e < 100% del target	>= 90 % e < 100% del premio	B
>= 100% e <= 110% del target	>= 100% e <= 110% del premio	C
> 110% del target	110 % del premio	D

- CUSTOMER BASE Net Adds (Residenziale, totale clusters, escluso FTTB e ToP) al 31.12.2026, incrementali rispetto al 31.12.2025, con il peso del 35%:

Risultato	Premio	Soglia
< del 80% del target	0% del premio	A
>= 80% e < 100% del target	>= 80% e < 100% del premio	B
>= 100 % e <= 105% del target	>= 100% e <= 105% del premio	C
> 105 % del target	105% del premio	D

Per risultati con valori intermedi tra le Soglie B e C il premio pagato sarà determinato per valori proporzionalmente corrispondenti.

I valori target di ciascun obiettivo, così come congiuntamente individuati in separata intesa, saranno formalmente illustrati alla RSU/RSA, eventualmente assistita da massimo un componente di ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente accordo entro 5 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, e monitorati mensilmente o su richiesta di parte, anche al fine di esaminare criticità che dovessero insorgere.

Il periodo di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi è l'anno solare 2026 (1° gennaio - 31 dicembre).

2) Risorse economiche

I valori lordi che verranno liquidati per ciascun livello di inquadramento, come ricordato, dal 1° luglio 2026, alla corrispondente Area Professionale e Fascia Retributiva, sulla scorta del risultato complessivo conseguito secondo il meccanismo descritto al punto 1), al totale raggiungimento o superamento di entrambi i target, sono i seguenti:

 Amolma Amm, ato










Federico C.

GA

Stefano Lopez

Area Professionale e Fascia Retributiva	Livello	Premio lordo 2026 (cassa 2027)
D1/C4	Q/7	€ 2.200,00
C3	6	€ 2.000,00
C2/ C1	5s/ 5	€ 1.750,00
B2	4	€ 1.600,00
B1	3	€ 1.500,00
A2/A1	2 /1	€ 1.400,00

Verrà presa a riferimento l'appartenenza dei singoli lavoratori alle diverse Aree Professionali e Fasce Retributive al 31 dicembre 2026.

3) Criteri per la corresponsione del premio

La liquidazione del PdR avverrà, successivamente alla chiusura contabile dell'esercizio 2026, di norma entro il mese di giugno 2027.

Il PdR sarà corrisposto alla generalità del personale nei cui confronti trova applicazione il CCNL TLC, compresi gli apprendisti ed il personale a tempo determinato, purché in servizio al 30 settembre 2026, ed in forza e non in preavviso di dimissioni al momento dell'erogazione, con le seguenti regole applicative:

- in proporzione (dodicesimi) ai mesi effettivamente lavorati per tutti i dipendenti di nuova assunzione: nel computo del tempo effettivamente lavorato verranno considerati come mese intero la frazione pari o superiore ai 15 giorni;
- in caso di aspettativa non retribuita e astensione facoltativa, il premio sarà erogato in proporzione (dodicesimi) ai mesi di servizio prestati, ad esclusione dei periodi di assenza obbligatori e facoltativi per maternità e paternità;
- per i lavoratori occupati a tempo parziale, il premio sarà commisurato in maniera proporzionale alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni in corso d'anno del regime orario;
- superate le 18 giornate lavorative di assenze per malattia, complessive totali in ragione d'anno, l'intero periodo di malattia coincidente con le giornate di assenza dal servizio non sarà considerato utile (quota 1/260 esimo per singola giornata) ai fini della maturazione del PdR
- Sono escluse dal computo delle assenze quelle dovute a:
 - i ricoveri ospedalieri, ivi inclusi i day hospital e le degenze post-ospedalizzazione purché debitamente certificate come tali mediante dichiarazione rilasciata dal medico/ente ospedaliero;
 - le gravi patologie, ai sensi del comma 24 dell'art. 36 del vigente CCNL (quali a titolo d'esempio malattie di natura oncologica, sclerosi multipla, distrofia muscolare, SLA, trattamenti di emodialisi, morbo di Cooley e per eventi legati alle assenze da contagio covid-19) nonché quanto previsto dal comma 10-bis dell'art. 36 del vigente CCNL. Le Parti si impegnano a valutare congiuntamente singole patologie che esulino dalla precedente elencazione;
 - le visite legate allo stato di gravidanza effettuate nel periodo prenatale adeguatamente certificate;
 - permessi mensili previsti dalla legge 104/92;
 - periodi di assenza per malattia dei lavoratori ex art. 1 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999;
 - permessi disciplinati dall'accordo di secondo livello applicato;

il premio non verrà erogato in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, e ridotto come di seguito:

Fattore Q₂

Q₂

Della legge

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

- del 2% per ogni giorno di sospensione disciplinare, dell'1% in caso di multa e/o di ammonizione scritta superiori alla prima, irrogati nel corso del 2026.

In occasione della consuntivazione del PdR le Parti valuteranno, in un'ottica di redistribuzione, come destinare le risorse non assegnate per effetto delle decurtazioni qui definite.

Il PdR assorbe nei limiti della cifra a concorrenza il valore dell'importo derivante da piani di incentivazione individuale (es. Annual Bonus, Incentive Sales) che, conseguentemente, verranno decurtati della quota parte relativa al PdR realizzato.

4) Indicatori di detassazione del PdR

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva ex L. 208/2015, art. 1 comma 182, dovrà verificarsi l'incremento di almeno uno tra i seguenti indicatori rispetto ai medesimi verificati nell'anno 2025:

- EBITDA Contabile al 31.12.2025.
- CUSTOMER BASE Net Adds al 31.12.2025, incrementali rispetto al 31.12.2024 (Residenziale, totale clusters, escluso FTTB e ToP).

Gli indicatori sopra descritti (i cui valori registrati nel 2025 saranno formalmente illustrati alla RSU/RSA, eventualmente assistita da massimo un componente di ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente accordo entro 5 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo) sono tra essi alternativi ai fini della verifica del presupposto incrementale richiesto per l'applicazione del beneficio fiscale; resta fermo che entrambi concorrono, secondo i pesi indicati al punto 1), alla determinazione quantitativa del PdR. Il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione ad almeno uno degli indicatori di cui sopra e qualora ricorrano le altre condizioni tempo per tempo vigenti emanate e comunque contenute nelle circolari interpretative dell'Agenzia delle Entrate.

L'incremento di ciascun obiettivo sarà verificato congiuntamente alla RSU/RSA, eventualmente assistita da massimo un componente di ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, in fase di consuntivazione del Premio.

CONVERSIONE DEI SERVIZI IN WELFARE

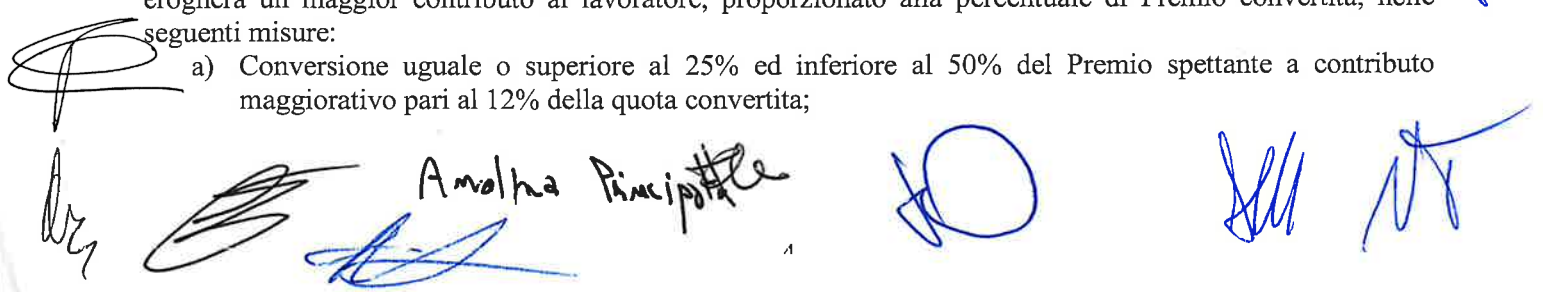
Alla luce delle importanti e recenti previsioni normative, le Parti, impegnandosi ad ottemperare alle procedure previste dalle disposizioni di legge come sopra richiamate, condividono l'opportunità di sviluppare, in conformità alle previsioni normative, nell'ambito dell'attività negoziale di competenza, le soluzioni più adeguate al fine di sostenere, anche alla luce delle perduranti criticità del contesto economico e sociale, il potere d'acquisto dei dipendenti, e nel contempo migliorare la produttività e la redditività.

Pertanto, a norma dell'art. 1, comma 184, della Legge 208/2015 e successive modifiche ed integrazioni, in forza del quale i premi di risultato possono essere fruiti, in sostituzione in tutto o in parte attraverso servizi di welfare previsti dalla normativa di legge, le Parti concordano che i lavoratori interessati, fermi restando i requisiti di legge, potranno convertire in tutto o in parte il premio spettante. A tal fine è attivato un portale on-line ad hoc attraverso cui i lavoratori potranno destinare la cifra di Premio da convertire ed optare per i vari beni e servizi proposti. La conversione del Premio di Risultato potrà avvenire su base esclusivamente volontaria.

L'Azienda conferma che nell'ambito delle opzioni previste è inclusa la possibilità di destinare al fondo Contrattuale di previdenza complementare, a cui il lavoratore già aderisce, la quota di Premio di Risultato convertita in welfare.

Al fine di incentivare la conversione del Premio di Risultato in Welfare l'Azienda - a fronte di tale scelta - erogherà un maggior contributo al lavoratore, proporzionato alla percentuale di Premio convertita, nelle seguenti misure:

- a) Conversione uguale o superiore al 25% ed inferiore al 50% del Premio spettante a contributo maggiorativo pari al 12% della quota convertita;



- b) Conversione uguale o superiore al 50% ed inferiore al 75% del Premio spettante a contributo maggiorativo pari al 17% della quota convertita;
- c) Conversione uguale o superiore al 75% ed inferiore al 100% del Premio spettante a contributo maggiorativo pari al 22% della quota convertita;
- d) Conversione pari al 100% del Premio spettante a contributo maggiorativo pari al 27% della quota convertita.

Nel caso di conversione in welfare di una quota inferiore al 100% del Premio di Risultato, la parte residuale sarà liquidata secondo le modalità ordinarie.

DISPOSIZIONI FINALI:

Le Parti definiscono tale importo premiale complessivo in senso 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.

Le Parti si danno atto e confermano che l'impianto premiale così come definito, gli indicatori scelti e le modalità di determinazione degli stessi sono conformi alle vigenti disposizioni di Legge e agli orientamenti amministrativi in tema di Regime fiscale dei Premi di Risultato erogati ai sensi dell'articolo 1, commi da 182 a 189, legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm.

Le Parti si incontreranno nel corso del primo semestre dell'anno 2027 per la verifica del presente Accordo e per avviare la discussione sul nuovo PdR alla luce degli scenari industriali e societari.

Letto, confermato e sottoscritto con modalità telematiche ed in presenza da:

Open Fiber S.p.A.

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

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILFPC

UGI Telecomunicazioni

RSU Torino

RSU Milano

RSU Padova

RSU Bologna

RSU Genova

Le Rappresentanze Aziendali di Open Fiber S.p.A.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

RSU Roma	Amolca Principato
RSU Napoli	
RSA Bari	
RSA Palermo	