

Verbale di Accordo

Oggi 22 settembre 2026 si sono incontrati:

la Società Retelit-X

e

le OO.SS. Nazionali TLC SLC CGIL nella persona di Daniele Carchidi, FISTEL CISL nella persona di Daniele Bonanno e Bianca Maria Catapano, UILFPC nella persona di Salvatore Capone, UGL Telecomunicazioni nella persona di Roberto Coccé unitamente alle strutture territoriali e alle RSA/RSU.

PREMESSA

Le Parti hanno discusso e condiviso l'introduzione di una disciplina integrativa in ordine a specifici istituti nel reciproco e costante impegno delle Parti alla adozione di soluzioni sostenibili e condivise.

L'Accordo rappresenta una prima e significativa leva di aggregazione e di equità interna, in un'ottica di creazione dell'identità del gruppo Retelit.

SMART WORKING

L'Azienda intende confermare, modalità flessibili di svolgimento dell'attività lavorativa, nella consapevolezza che la responsabilità, la motivazione, la flessibilità, la conciliazione vita privata e professionale e l'adesione agli obiettivi aziendali siano gli elementi centrali da valorizzare.

- Tutto ciò premesso, dopo ampia e approfondita discussione, le Parti hanno concordato di applicare per la vigenza del presente Accordo un regime di smart working così disciplinato:
- Per l'anno 2026 relativamente al periodo ottobre-dicembre, il



The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the right side, there are three distinct signatures. On the left and center, there are multiple initials and some crossed-out marks, including a prominent blue ink signature in the center.

dipendente avrà il diritto di svolgere la prestazione in smart working all'esterno dei locali aziendali per un montante pari a 36 giorni (giorni che andranno riproporzionati per la data di assunzione se successiva alla data di entrata in vigore del vigente Accordo).

- Relativamente all'anno 2027 il montante annuo definito, durante il quale il dipendente avrà il diritto di svolgere la prestazione in smart working all'esterno dei locali aziendali, sarà pari a 144 giorni.
- Il montante a disposizione andrà riproporzionato per la data di assunzione se successiva alla data di entrata in vigore del vigente Accordo.
- Per garantire una maggiore flessibilità nella conciliazione vita-lavoro, la fruizione delle giornate di smart working potrà essere effettuata a mezza giornata o a giornata intera.
- La distribuzione delle giornate durante le quali il dipendente effettuerà la prestazione in smart working deve essere preliminarmente concordata con il proprio responsabile, così come l'alternanza tra lavoro in sede e da remoto deve tenere conto delle esigenze tecnico-organizzative di ciascuna unità.
- Fatti salvi casi eccezionali e con l'espressa e preventiva autorizzazione da parte dell'Azienda, durante l'esecuzione della prestazione lavorativa in smart working non sarà riconosciuto lo svolgimento del lavoro straordinario.
- Il giustificativo di smart working andrà inserito preventivamente nel gestionale presenze e sarà automaticamente autorizzato.
- Eventuali giornate aggiuntive andranno concordate con il proprio

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten marks]

responsabile, in coerenza con le attività svolte, obiettivi aziendali e necessità tecnico organizzative.

- L'Azienda potrà richiedere la presenza in sede dei lavoratori per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, di conseguenza le giornate già concordate in smart working potranno essere revocate e/o differite, con preavviso, di norma, di 48 ore.
- Sarà cura del responsabile creare le condizioni organizzative per coniugare produttività, raggiungimento degli obiettivi, welfare e qualità della vita del dipendente attraverso l'alternanza di lavoro in sede e da remoto. Pertanto, anche al fine di evitare fenomeni di estraneazione dal contesto lavorativo e desertificazione delle sedi aziendali, il modello di organizzazione del lavoro deve prevedere anche la presenza in sede. Pertanto i responsabili avranno il compito di pianificare opportunamente la presenza dei propri collaboratori presso le rispettive sedi aziendali - tenendo anche conto delle necessità individuali, per assicurare l'interazione in presenza tra colleghi e la necessaria partecipazione alla vita aziendale.
- In caso di dimissioni l'applicazione dello smart working sarà subordinata, a cura del responsabile, alla definizione di un ottimale passaggio di consegne.
- L'avvio del nuovo regime (1° ottobre 2026) è condizionato alla stipula di un nuovo accordo individuale relativo alla modalità di smart working, come definito dalla legge n. 81/2017.
- Durante l'orario di lavoro, al di fuori della fascia di disconnessione, il dipendente dovrà rendersi reperibile attraverso la puntuale disponibilità telefonica e l'interazione operativa garantita dall'applicativo aziendale

Teams.

- La prestazione in lavoro agile giornaliero dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, con la seguente articolazione oraria:

nell'arco orario compreso tra le ore 8:30 e le ore 19:00 con pausa pranzo tra le 12,00 e 14,30 nel rispetto dell'orario di lavoro previsto dal vigente Accordo.

- L'Azienda potrà valutare una maggiore flessibilità, con un più ampio ricorso allo Smart Working, per gestire eventuali situazioni personali eccezionali e straordinarie o in caso di eventi eccezionali.
- Durante la giornata di smart working è prevista l'erogazione del buono pasto con le modalità previste.

Per quanto qui non esplicitato rimane vigente quanto previsto nelle norme di legge oltre che le eventuali previsioni del vigente CCNL di riferimento.

FLESSIBILITÀ DI INGRESSO E ORARIO DI LAVORO

Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro e le relative deroghe ed eccezioni, ai soli fini contrattuali la durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata, per tutti i livelli impiegatizi inclusi i quadri, in 40 ore, distribuite su cinque giorni alla settimana (dal lunedì al venerdì).

- Nei confronti del personale che opera in orario base, non soggetto quindi ad archi di turnazione, è riconosciuto una flessibilità così definita:
 - o Inizio attività dalle 8.30 alle 10.00;
 - o Intervallo dalle 12.00 alle 14.30 (pausa minimo 0,30 - massimo 1,5 ore).

Il nuovo orario di lavoro troverà applicazione a far data dal 1° dicembre 2026.
In presenza di particolari e motivate esigenze tecnico-organizzative verranno convocati specifici esami congiunti con le RSU/RSA, ai sensi dell'art. 26 CCNL TLC.

- A far data dal 1° ottobre 2026, le Parti concordano l'introduzione della settimana lavorativa a 36 ore con la riduzione dell'orario del venerdì a mezza giornata (4 ore) per i dipendenti full time, a parità di retribuzione.
- La riduzione si produce attraverso la seguente modalità: il lavoratore contribuisce alla riduzione dell'orario mettendo a disposizione settimanalmente due ore di permessi e/o ex festività retribuite; parimenti l'azienda concederà altre due ore senza oneri per il lavoratore. Ciò comporterà il totale utilizzo del montante annuo complessivo costituito da 104 ore (permessi e ex-festività annue retribuite e maturate dal dipendente) e dell'analogo contributo da parte dell'azienda su base annua.
- Per il solo 2026, qualora non si dispongano di rol/ferie residui a copertura della settimana a 36 ore, i lavoratori interessati non potranno godere della riduzione di orario ovvero, al fine di usufruire della settimana corta e in presenza di residui ferie anni precedenti, si caricheranno 2 ore di ferie.
- In caso di prestazione lavorativa nella giornata di venerdì oltre le 4 ore, per eccezionali esigenze organizzative, sarà garantito il recupero entro le due settimane successive in altra giornata da concordare con il responsabile.
- Potranno essere adottate anche soluzioni alternative, come ad

esempio pianificazioni trimestrali di riduzione dell'orario settimanale, per il personale della direzione Technology, Operations & IT e Corporate Security che possano renderla possibile ancorché in giornate diverse dal venerdì.

- I lavoratori full time che alla data del 1° gennaio di ciascun anno risulteranno aver fruito di tutta la spettanza di permessi ed ex festività degli anni precedenti potranno usufruire di ulteriori 32 ore di permessi retribuiti (fruibili a mezz'ora, ora, mezza giornata e giornata intera). Il dato sarà verificato entro la data del 10 febbraio di ciascun anno e da quella data saranno resi disponibili per la fruizione ai dipendenti. Tali ore aggiuntive non sono cumulabili né trasportabili all'anno successivo, se non fruite entro il 31 dicembre dell'anno di erogazione.
- Si precisa altresì che, i residui di permessi ed ex-festività degli anni precedenti al 1° gennaio dell'anno di riferimento inferiori alle 32 ore, daranno diritto al riconoscimento di tante ore di permesso retribuito (fruibili a mezz'ora, ora, mezza giornata e giornata intera) fino a concorrenza delle 32 ore. Il dato sarà verificato entro la data del 10 febbraio di ciascun anno e da quella data saranno resi disponibili per la fruizione ai dipendenti Tali ore aggiuntive non sono cumulabili né trasportabili all'anno successivo, se non fruite entro il 31 dicembre dell'anno di erogazione.
- Inoltre, i lavoratori full time che alla data del 1° gennaio di ciascun anno risulteranno aver fruito di tutta la spettanza di ferie degli anni precedenti potranno usufruire di ulteriori 12 ore di permessi retribuiti (fruibili a mezz'ora, ora, mezza giornata, giornata intera). Il dato sarà verificato entro la data del 10 febbraio di ciascun anno e da quella data saranno resi disponibili per la fruizione ai dipendenti. Tali ore

aggiuntive non sono cumulabili né trasportabili all'anno successivo, se non fruita entro il 31 dicembre dell'anno di erogazione.

- Per il solo anno 2026, i lavoratori full time che alla data del 1° ottobre risulteranno aver fruito di tutta la spettanza di permessi ed ex festività degli anni precedenti inclusi quelli dei primi 9 mesi dell'anno corrente, potranno usufruire di ulteriori 8 ore di permessi retribuiti (fruibili a mezz'ora, ora, mezza giornata, giornata intera). Il dato sarà verificato indicativamente entro la data del 10 novembre e da quella data saranno resi disponibili per la fruizione ai dipendenti. Tali ore aggiuntive non sono cumulabili né trasportabili all'anno successivo, se non fruita entro il 31 dicembre 2026.
- Per il solo anno 2026 i lavoratori full time che alla data del 1° ottobre risulteranno aver fruito di tutta la spettanza di ferie degli anni precedenti, incluse quelle maturate nei primi 9 mesi dell'anno corrente, potranno usufruire di ulteriori 3 ore di permessi retribuiti (fruibili a mezz'ora, ora, mezza giornata, giornata intera). Il dato sarà verificato indicativamente entro la data del 10 novembre e da quella data saranno resi disponibili per la fruizione ai dipendenti. Tali ore aggiuntive non sono cumulabili né trasportabili all'anno successivo, se non fruita entro il 31 dicembre 2026.
- L'Azienda garantirà la fruibilità delle ore aggiuntive di permessi retribuiti di cui ai precedenti capoversi tenendo altresì in conto la continuità dell'operatività aziendale con particolare riguardo agli obblighi assunti contrattualmente e senza pregiudicare la customer satisfaction.

- Per la vigenza del presente Accordo, e come ulteriore condizione di

flessibilità a recupero delle ore assorbite dalla riduzione oraria, l'azienda definirà annualmente un numero massimo di giornate di chiusura collettiva pari a 7 da individuarsi tendenzialmente nel periodo estivo (settimana di ferragosto) e/o durante il periodo invernale (chiusura natalizia).

- Conseguentemente all'introduzione della riduzione di orario, non si darà seguito alla liquidazione dei permessi ed ex-festività non fruiti entro l'anno di maturazione.
- Si introduce per la durata del vigente Accordo, l'assenza della timbratura giornaliera, contestualmente si ricorda l'obbligo di utilizzo del token/badge all'accesso in azienda per motivi di sicurezza.
- Nella giornata di riduzione oraria il ticket restaurant viene riconosciuto.
- Le Parti concordano di costituire, per il periodo di vigenza, una "Commissione smart working e riduzione orario di lavoro" che avrà il compito di confrontarsi su eventuali questioni relative alla attuazione del presente accordo. La Commissione sarà composta da un rappresentante dell'Azienda e da un rappresentante per ognuna delle OO.SS. firmatarie il presente Accordo. Qualora intervengano significativi mutamenti organizzativi ovvero siano riscontrate importanti problematiche tecnico organizzative, l'Azienda ne darà informativa alle Organizzazioni Sindacali stipulanti al fine di individuare l'opportuna revisione del presente Accordo.

FERIE E PERMESSI

- Tutto il personale è tenuto, obbligatoriamente, a segnalare eventuali assenze per motivi personali attraverso l'apposito giustificativo presente

nel gestionale presenze e secondo le modalità previste dal CCNL. Per tali assenze devono essere utilizzati gli istituti delle ferie (fruibili anche in frazioni di 4 ore giornaliere) e dei permessi se disponibili (fruibili in frazioni di 30 minuti).

- Le Parti concordano che la spettanza annua, individualmente maturata, dovrà essere fruita entro l'anno di maturazione di calendario attraverso una programmazione che di norma andrà pianificata entro il 28 febbraio, tenuto conto anche delle chiusure collettive (ad esempio: periodo natalizio, chiusura estiva ed eventuali ponti). Per anno di maturazione deve intendersi l'anno di calendario. L'azienda disporrà il godimento delle ferie eventualmente risultanti come residue, attraverso un piano di rientro da definirsi con il singolo dipendente.

TICKET RESTAURANT

- A far data dal 1° ottobre 2026 i ticket restaurant vengono erogati in formato elettronico per tutti i dipendenti che svolgono una prestazione lavorativa ordinaria pari o superiore alle 4 ore giornaliere.
- A far data da dicembre 2026, il calcolo dei tuoi buoni pasto verrà effettuato secondo la modalità differita, ovvero sulle effettive presenze/assenze del mese precedente.

ACCREDITO STIPENDIO E PAGAMENTO TREDICESIMA

- A far data dal 1° ottobre 2026 l'accredito di quanto di competenza avverrà entro il 26 del mese (se il 26 del mese cade di sabato si anticipa al venerdì, se cade di domenica si posticipa al lunedì).
- A far data da dicembre 2026 l'accredito delle spettanze del mese di dicembre, unitamente alla tredicesima, avverrà in un'unica soluzione con

data valuta fissata al 22 dicembre.

BONUS WELFARE E PREMIO RISULTATO

- Una tantum è istituito un bonus welfare, eccezionale e non ripetibile, pari ad euro 400,00, che verrà reso fruibile a maggio 2027 e competerà a tutti gli Operai, Impiegati e Quadri in forza alla data dell'apertura del Piano Welfare, non dimissionari e che abbiano maturato una anzianità aziendale di almeno tre mesi.
- È escluso il personale dipendente che abbia un Piano Incentivante individuale legato a specifici obiettivi (ad es. Piano incentivante Vendite, Piano Incentivante Management).
- E' escluso il personale in aspettativa non retribuita (almeno 6 mesi alla data di apertura del Piano Welfare).
- Gli importi in benefici welfare saranno messi a disposizione dei beneficiari fino al 30 novembre 2027.
- I dipendenti che lasciano l'azienda nel corso di validità del Piano Welfare potranno richiedere i servizi della piattaforma Welfare entro e non oltre la data di cessazione.
- Tutti gli importi presenti nel conto welfare alla data di cessazione e non utilizzati non potranno essere né monetizzati né convertiti in altri benefici.
- 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.

Le Parti si impegnano a introdurre, per il 2027, un Premio di Risultato, legato al

raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.

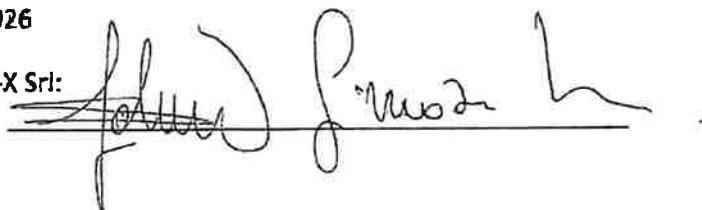
DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo Aziendale ha decorrenza dalla data del 1° ottobre 2026 e scadrà il 31 dicembre 2027 e successivamente a tale data, se non disdetto almeno tre mesi prima della scadenza, si intenderà prorogato finché non verrà sostituito da altro accordo.

Letto confermato e sottoscritto

Milano, 22/09/2026

- Per Retelit-X Srl:



- Per le Organizzazioni Sindacali:

SLC CGIL



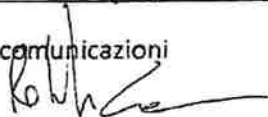
FISTEL CISL



UILFPC



UGL Telecomunicazioni



- Per le strutture territoriali e le RSA/RSU

Stello Piccapietra

Bianchi Massimo

Geekwerk Game
Vincenzo Castagnello

Roberto

Deniel

Alessandro Zeman

Daniela Florosso
folio 10 Bruno B. A.