

VERBALE DI ACCORDO

In data 29 luglio 2025 presso la sede di Unindustria e con collegamento in via telematica si sono incontrate la Società Konecta Italia, la Società Konecta R, assistite da Unindustria

e

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente alle Rappresentanza Aziendali

Premesso che:

Il settore delle Telecomunicazioni (TLC) è attualmente interessato da una fase di profonda trasformazione, caratterizzata da sfide tecnologiche, transizione digitale, razionalizzazione degli asset, aumento della competitività e una crescente pressione su costi e margini;

L'azienda Konecta a livello globale sta attraversando una grossa fase di trasformazione che favorirà la diversificazione del business anche per quanto riguarda il paese Italia e che porterà all'introduzione di nuovi modelli di lavoro,

In tale contesto, le Parti ritengono strategico rafforzare strumenti che valorizzino la partecipazione attiva dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali e, al tempo stesso, promuovano comportamenti virtuosi in termini di continuità, efficienza e qualità del servizio;

L'introduzione di un Premio di Risultato sperimentale per l'anno 2025 risponde alla comune volontà di adottare logiche premianti fondate su criteri oggettivi, misurabili e verificabili, coerenti con l'evoluzione organizzativa e con le opportunità offerte dalla normativa sul welfare e sulla fiscalità agevolata;


Le Parti condividono la necessità di evolvere in modo dinamico, in coerenza con i cambiamenti del settore e dell'Azienda, adottando strumenti di gestione partecipata e monitoraggio congiunto dei risultati;

Considerata la sottoscrizione dell'accordo nel corso dell'anno, viene adottata una disciplina transitoria, riferita al secondo semestre 2025 per la misurazione della presenza.

Il presente accordo disciplina l'istituzione, in via sperimentale per l'anno 2025, di un Premio di Risultato valorizzabile in denaro o in servizi di welfare.

Il premio si applica a tutti i lavoratori dipendenti dell'Azienda Konecta Italia e Konecta R con contratto subordinato in forza al 31 dicembre 2025. Tutti i valori sono calcolati per FTE, pertanto, saranno da riparametrare in funzione della % part time e saranno erogati con le competenze di aprile 2026.

Fly



Il solo indicatore su cui le Parti si danno atto di verificare il requisito di incrementalità ai fini della detassazione del premio è l'incremento dell'EBITDA Adjusted dell'anno 2025 sul valore che il medesimo indicatore ha consuntivato nell'anno 2024.

Una volta verificata la condizione di incrementalità come sopra esposta la quantificazione del PRD avverrà come di seguito disciplinato.

Il valore massimo erogabile per ciascun lavoratore, a esito del raggiungimento degli obiettivi di seguito declinati, è pari a € 500,00 lordi, così suddivisi:

- € 270,00 legati al raggiungimento della soglia di EBDTDA Adjusted come risultante da separato documento sottoscritto in data odierna,

- € 230,00 legati al livello di presenza nel periodo agosto-dicembre 2025 come di seguito specificato,

Ciascuna quota potrà essere riconosciuta indipendentemente dall'altra.

La quota di € 230,00 sarà erogata sulla base della presenza effettiva nel periodo agosto-dicembre 2025.

Percentuale di presenza (ago-dic 2025) Premio lordo (€)

≥ 99%	€ 230,00
≥ 98% e < 99%	€ 140,00
≥ 97% e < 98%	€ 100,00
≥ 96% e < 97%	€ 50,00
< 96%	€ 0,00

saranno considerate "presenza" le seguenti causali di assenza:

- i ricoveri ospedalieri, ivi inclusi i day hospital e le degenze post-ospedalizzazione;
- le gravi patologie così come indicate dal 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). 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;
- permessi sindacali;
- Congedi parentali;
- Infortuni sul lavoro certificati da Inail;
- Le donazioni di sangue;

Gli indicatori sopra descritti sono tra essi alternativi e concorrono congiuntamente o disgiuntamente alla determinazione dell'unico PdR in oggetto tenuto conto che il beneficio fiscale risulterà applicabile all'intero premio qualora si registri l'incremento esclusivamente in relazione all'ebitda.

Verificati i requisiti di incrementalità le Parti, impegnandosi ad ottemperare alle procedure previste dalle disposizioni di legge anche in tema di deposito del presente Accordo, 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 tutto il premio spettante. A tal fine è attivato un portale WELFARE, già conosciuto, attraverso cui i lavoratori potranno destinare il Premio ed optare per i vari beni e servizi proposti. La conversione del Premio di Risultato potrà avvenire su base esclusivamente volontaria.

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, pari al 15%, ai soli lavoratori che decideranno di convertire la totalità del premio.

Le Parti convengono di monitorare congiuntamente i risultati derivanti dall'applicazione del presente accordo, valutando i dati di presenza, i livelli di malattia registrati nel secondo semestre 2025 e i risultati economici aziendali. A favore di ciò verrà nominata una commissione paritetica con 2 persone per sigla e la relativa delegazione aziendale.

Il presente accordo ha validità limitata all'anno 2025 e costituisce una misura sperimentale. Ogni eventuale proroga o rinnovo sarà oggetto di confronto tra le Parti.

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.

Il Premio di Risultato, al verificarsi delle condizioni e dei requisiti normativi sarà assoggettato al trattamento fiscale agevolato, in quanto conforme al Decreto Interministeriale 25/03/2016 e ss.mm.ii.

Pertanto il presente Accordo verrà depositato a cura dell'Azienda ai sensi delle disposizioni tempo per tempo vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

UNINDUSTRIA

Le Società

SLC CGIL

FISTEL CISL

UNICOM UIL

UGL Tlc

Le rappresentanze aziendali