

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO

Il giorno –12 gennaio 2026 si sono incontrati telematicamente l'azienda IN & OUT Società Benefit, rappresentata da Gianluca Bilancioni e le Segreterie Nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL Telecomunicazioni con le Segreterie Territoriali e le RSU delle sedi di Roma e Taranto per la definizione di accordo relativo al PDR 2026

Premesso che:

- IN & OUT Società Benefit , pur in un momento così complesso per il mondo del lavoro ed il comparto call center in particolare è fortemente impegnata a migliorare le condizioni reddituali dei propri lavoratori;
- IN & OUT Società Benefit vuole impegnare tutti i dipendenti in uno sforzo comune per aumentare i margini di produttività e quindi redditività;
- L'azienda, congiuntamente alle OO.SS. ed alle RSU, per il raggiungimento del sopracitato obiettivo vuole coinvolgere tutti i dipendenti nella definizione di un Premio di Risultato Aziendale;
- In applicazione di quanto contenuto nel vigente CCNL Telecomunicazioni, 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

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

di istituire nei confronti del personale della Società un Premio di Risultato che sostituisca l'EGR mantenendone le stesse regole di proporzione rispetto alle percentuali lavorative.

Tale premio avrà vigenza a partire dal 1° Gennaio 2026, con erogazione nel mese di marzo successivo a quella di competenza.

A. STRUTTURA DEL PREMIO DI RISULTATO

1) Parametro di redditività

Per quanto attiene all'indicatore di redditività, si utilizzerà l'EBITDA (EarningBeforeInterest, Taxes, Depreciation and Amortisation).

Il target dell'EBITDA dell'Azienda ricevuto dalla Corporate per l'anno 2026, in miglioramento rispetto al 2025, sarà comunicato all'Osservatorio sul Premio di Risultato che verrà costituito e costituirà dato sensibile e riservato.

Il raggiungimento del 120% dell'EBITDA target comporterà l'erogazione di 300 euro

Il raggiungimento del 100% dell'EBITDA target comporterà l'erogazione di 200 euro

Il raggiungimento del'80% dell'EBITDA target comporterà l'erogazione di 100 euro

I valori intermedi tra quelli sopra descritti saranno calcolati in maniera proporzionale.

Ad esempio, il raggiungimento del 90% dell'EBITDA target comporterà l'erogazione di 150 euro

Il mancato raggiungimento di almeno l'80% dell'EBITDA target comporterà l'erogazione di 25 euro.

2) Parametro di presenza

L'indicatore di presenza misurerà l'incidenza delle giornate lavorate dal singolo dipendente rispetto alle assenze dal servizio a titolo di malattia, nell'obiettivo comune delle parti di migliorare il tasso di presenza in azienda.

Sono quindi escluse dal calcolo: l'assenza per infortunio sul lavoro, il ricovero ospedaliero, il day-hospital ed i giorni conseguenti allo stesso, i casi gravi di patologie, le terapie salvavita, il congedo per cure. Saranno escluse dal conteggio anche il congedo per maternità obbligatoria e le giornate di malattia collegate con gravidanza a rischio.

2.1. Il Premio di Risultato sarà suddiviso in 3 tranches relative ai periodi:

1. 1.1.2026-30.4.2026 (Primo Quadrimestre 2026)
2. 1.5.2026-31.8.2026 (Secondo Quadrimestre 2026)
3. 1.9.2026-31.12.2026 (Terzo Quadrimestre 2026)

2.2. Ognuno dei 3 Quadrimestri avrà vita separata dall'altro con l'azzeramento dei contatori.

Verranno così riconosciuti in ogni quadrimestre:

- a) 100 euro ai dipendenti che abbiano zero assenze dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) nel singolo Quadrimestre di riferimento
- b) 70 euro ai dipendenti che non superino un numero di assenze dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) pari a 2 giorni nel singolo Quadrimestre di riferimento
- c) 45 euro ai dipendenti che non superino un numero di assenze dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) pari a 4 giorni nel singolo Quadrimestre di riferimento
- d) 25 euro ai dipendenti con un numero di assenze dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra indicate) superiori ai 4 giorni nel singolo Quadrimestre di riferimento

Nel caso che l'evento della malattia ricada a cavallo tra due quadrimestri, detto verrà considerato, ai fini che qui specificamente occupano, interamente nel quadrimestre di termine dell'evento della malattia.

2.3. In aggiunta a quanto stabilito sopra verrà riconosciuto a livello annuale un Super Bonus che sarà:

- di 100 euro ai dipendenti che in tutti e tre i Quadrimestri nell'anno abbiamo zero assenze dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate).
- oppure di 50 euro ai dipendenti che per 2 Quadrimestri nell'anno abbiamo zero assenze dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate)

I giorni di assenza saranno calcolati dal 1° Gennaio al 31 Dicembre di ogni anno.

Le parti convengono di incontrarsi con cadenza quadrimestrale al fine di monitorare l'andamento complessivo del parametro individuato dal presente Accordo.

2. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il Premio di Risultato annuale, le cui singole voci devono intendersi al lordo delle relative trattenute fiscali applicabili, sommerà quanto ottenuto con il Parametro della redditività e della presenza e verrà erogato con le competenze del mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza.

Il personale potrà scegliere tra premio in denaro e fruizione della piattaforma welfare per il relativo controvalore.

Nel caso in cui la scelta ricada sulla piattaforma welfare, sarà previsto un incremento del 10%

Verrà erogato a tutto il personale di IN & OUT Spa a cui si applica il CCNL delle Telecomunicazioni in forza alla data di erogazione dello stesso Premio (marzo) ed al personale con contratto di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing).

Per il personale assunto nel corso dell'anno, il valore del Premio di Risultato sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio nell'anno di competenza.

3. SISTEMI DI VERIFICA

Si costituisce Osservatorio sul Premio di Risultato, composto da 3 di parte datoriale e 4 di parte sindacale che si riunirà con cadenza quadrimestrale.

Le parti definiscono l'importo del Premio di Risultato in senso onnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti, così come tali somme sono escluse dalla base di calcolo del TFR.

Le parti, inoltre, si danno atto che alle somme in oggetto sarà applicato quanto previsto dalle disposizioni di cui all'art. 1, comma 47, della legge 220/2010, in attuazione dell'art. 53, 1 comma, del D.L. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge 122/2010, nonché a quanto previsto dal D.L. 96/2011, in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività corrisposte ai lavoratori.

Il presente accordo ha validità per l'anno 2026, fatta salva la possibilità di proroga.

IN & OUT SPA Società Benefit

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI

Le RSU