



VERBALE DI ACCORDO

Addì 22 Marzo 2022, in Roma, presso la sede di Unindustria

TRA

la Società Cellnex Italia S.p.A., assistita da Unindustria

E

la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU e RSA

Premesso che:

- la Società si occupa di progettazione, sviluppo, realizzazione, implementazione, manutenzione e gestione di reti di telecomunicazioni;
- le parti ritengono necessario consolidare un sistema di relazioni industriali che valorizzi l'apporto dei lavoratori, favorendo per questa via il perseguimento, nel massimo rispetto della vigente normativa in tema di lavoro, sicurezza e ambiente, di un concreto miglioramento del servizio e di apprezzabili incrementi di produttività;
- la Società applica ai lavoratori il CCNL per il personale dipendente da Imprese esercenti servizi di Telecomunicazione;
- le Parti, in data odierna hanno sottoscritto un Verbale di Accordo contenente gli istituti di carattere economico e normativo costituenti la nuova contrattazione di secondo livello applicabile ai lavoratori a decorrere dal 01 aprile 2022 sostituiva di tutti i trattamenti applicati fino alla data odierna.

tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo.
2. Le parti, al fine di valorizzare l'apporto dei lavoratori al conseguimento di elevati livelli di efficienza e produttività, concordano di istituire un Premio di Risultato di natura variabile, correlato ad obiettivi di miglioramento della produttività e della redditività aziendale per l'anno 2022.

Il Premio di Risultato è riferito ad una base annua, e misurerà le performance della Società dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno 2022.

3. Determinazione del premio e valori

Per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi annuali e la conseguente determinazione del premio, sono stati individuati i seguenti obiettivi, riscontrabili,



entrambi nell'Executive Summary inviato all'azionista, condiviso in Country Review con i rappresentanti dell'azionista e oggetto revisione contabile trimestrale.

<u>Indicatori</u>	<u>Misura e peso %</u>
1. Redditività – EBITDA – IFRS 16	50%
2. Produttività – Tenancy Ratio	50%

	100%

L'EBITDA, acronimo di "Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation", è un indicatore di redditività che evidenzia il reddito di un'azienda basato solo sulla sua gestione operativa, quindi senza considerare gli interessi (gestione finanziaria), le imposte (gestione fiscale), il deprezzamento di beni e gli ammortamenti. L'EBITDA si ottiene sottraendo al valore della produzione (ricavi + variazione rimanenze) i costi per materie prime, i costi per servizi, i costi per il personale e gli altri costi di struttura. Per EBITDA IFRS 16 si intende l'indicatore di EBITDA calcolato secondo i principi contabili internazionali IFRS 16.

Per Tenancy Ratio si intende il rapporto tra PoP's (Points of Presence - numero totale dei clienti ospitati sui siti di qualsiasi tipologia) e numero di siti.

Definizione soglie di accesso al premio

EBITDA IFRS 16 < 90% target: nessuna erogazione del premio

- 98% ≤ EBITDA IFRS 16 ≤ del 99,9%: il 90% del premio (soglia 1)
- 100% ≤ EBITDA IFRS 16 ≤ del 101,9%: il 100% del premio
- EBITDA IFRS 16 ≥ 102%: 110% del premio (soglia 2)

- Tenancy Ratio < 90% target: nessuna erogazione del premio
- 90% ≤ Tenancy Ratio ≤ del 99,9%: il 90% del premio (soglia 1)
- 100% ≤ Tenancy Ratio ≤ del 109,9%: il 100% del premio
- Tenancy Ratio ≥ 110%: 110% del premio (soglia 2)

Obiettivi	Dettagli	Soglia 1	Soglia 100%	Soglia 2
EBITDA IFRS 16	EBITDA – IFRS 16 adjusted (without intercompanies impact and without LTIP and indemnities).	-2%	534.833K€	+2%
Tenancy Ratio	Points of Presence in Italy / Numero siti	-10%	1,64	+10%

Il valore degli obiettivi per l'anno 2022 è incrementale rispetto a quelli dell'anno precedente. Nell'anno 2021 l'indicatore EBITDA – IFRS16 si è attestato a 386.247k€ mentre per l'indicatore Tenancy Ratio è stato consuntivato a 1,59.

Per poter accedere alle diverse soglie di premio definite (90%, 100%, 110%) sarà necessario conseguire un risultato pari a quello indicato per ogni indicatore (90%, 100%, 110%).

Pertanto, se l'obiettivo conseguito è ricompreso tra valori pari al 90,0% e 99,9% verrà corrisposto il 90% del valore del premio; se l'obiettivo conseguito è ricompreso tra valori pari al 100,0% e 109,9% verrà corrisposto il 100% del valore del premio; ed infine se l'obiettivo conseguito è ricompreso tra valori pari o superiore al 110,0% verrà corrisposto il 110% del valore del premio.

Nella tabella qui di seguito dettagliata, sono indicati gli importi lordi del Premio di Risultato, espressi su base annua, a seconda del livello di inquadramento del personale, per l'anno 2022:

LIVELLO	Anno 2022
Q	€ 1.731,24
7	€ 1.529,28
6	€ 1.385,64
5	€ 1.164,24
4	€ 1.040,04

Il valore totale del premio sarà pari alla somma dei premi corrispondenti ai risultati raggiunti dai singoli indicatori nell'anno di riferimento.

4. Decurtazione del premio

Il Premio, così come teoricamente determinato ai punti precedenti, sarà erogato in proporzione al contributo espresso. Il valore del premio teorico così come determinato sarà ridotto di tante quote giornaliere, espresse in trentesimi, quanti sono i giorni di assenza nell'anno di maturazione. Non saranno considerate ai fini della decurtazione le ferie, i permessi retribuiti ex legge 104/92, l'assenza per infortunio sul lavoro, la maternità obbligatoria (comprensiva del periodo di astensione anticipata) il ricovero ospedaliero, il day hospital, la prognosi post-ospedaliera, i permessi sindacali, i permessi per la donazione di sangue, le gravi patologie art. 36 CCNL.

Viene comunque definita una franchigia per assenze di malattia, nell'anno, ad un periodo massimo di 15 giorni. I periodi di assenza per malattia di durata pari o inferiori a n. 3 giorni di calendario non daranno luogo alla corresponsione della relativa quota di premio e, conseguentemente non entreranno nel computo della franchigia.

Le parti concordano, inoltre, che tutte le somme decurtate per effetto del sistema di decurtazione, così come precedentemente descritto, saranno ridistribuite in parti uguali a tutti i lavoratori per i quali non si è proceduto alla decurtazione.

5. Maturazione ed erogazione del premio

Il Premio di Risultato viene maturato dal 1° Gennaio al 31 Dicembre dell'anno 2022 ed hanno diritto allo stesso tutti i dipendenti della Società (impiegati e quadri) con contratto a tempo indeterminato, determinato ed in regime di somministrazione (sia

a tempo indeterminato che determinato), in forza per almeno 6 mesi continuativi nell'anno di riferimento e che risultino ancora in forza nel mese di pagamento dello stesso. Per il personale assunto nel corso dell'anno di riferimento, eccetto per i lavoratori provenienti da CKHNI o da altre società del gruppo oggetto di operazione straordinaria in corso d'anno 2022, l'importo del premio di risultato sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestati. Le frazioni superiori a 15 giorni sono computate come mesi interi.

Il Premio viene maturato:

- in ragione dei mesi di prestazione lavorativa (che comunque non potrà essere inferiore a 6 mesi);
- in relazione alla effettiva prestazione oraria (full-time, part-time), intendendosi per tale quella concordata nel contratto di lavoro;
- in relazione al livello di inquadramento contrattuale alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Nei casi di aspettativa a qualunque titolo, di astensione facoltativa per maternità, di distacco presso altre consociate estere, il Premio di Risultato viene corrisposto per tanti dodicesimi quanti i mesi di effettiva prestazione lavorativa.

Resta inteso che il premio di risultato è assorbito, fino a concorrenza del valore, dall'importo derivante da ogni e qualsiasi piano di incentivazione individuale aziendale (a titolo meramente esemplificativo, "l'incentivo variabile individuale").

L'erogazione del Premio di Risultato per l'anno di riferimento avverrà in unica soluzione con le spettanze previste del mese di maggio dell'anno successivo a quello al quale il premio si riferisce, sulla base dei risultati ufficiali consuntivati e verificati da Finance.

6. Conversione in servizi WELFARE

Considerando quanto disposto dall'art.1 comma 184 L.208/15 e successive modifiche ed integrazioni, in forza del quale i premi di risultato possono essere fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, attraverso i servizi di welfare previsti dalla normativa di legge, le parti concordano che i lavoratori interessati, fermi restando i requisiti di legge, potranno convertire le seguenti quote del premio spettante:

- 25%, 50%, 75%, 100%

Nel caso di conversione in servizi di una quota inferiore al 100% del premio di risultato, la parte residuale verrà liquidata con le modalità ordinarie. Su richiesta delle OO.SS. la Società 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 servizi.

L'Azienda è dotata da anni di apposita piattaforma, che viene costantemente monitorata ed aggiornata per offrire servizi sempre più fruibili e spendibili per i lavoratori che ne fanno richiesta.

7. Verifica dei risultati

Le parti firmatarie del presente Accordo si incontreranno entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento per la verifica annuale dei risultati di ciascun indice, anche in coerenza con quanto previsto dal Decreto del Ministero del

Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in ragione annua ed omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del Premio stesso, anche in conformità a quanto previsto dal vigente C.C.N.L., pertanto, tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Gli indicatori scelti per la determinazione del Premio, sono alternativi e concorrono congiuntamente alla determinazione di un unico premio di risultato. Il beneficio fiscale risulterà dunque applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione ad almeno uno degli indicatori scelti.

Le parti dichiarano che, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente Accordo sono conformi a quanto previsto dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016 e dalla Circolare 28/E dell'Agenzia delle Entrate d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 15 giugno 2016 e Circolare 5E del 29 Marzo 2018.

Letto, confermato e sottoscritto

P. Unindustria

P. Cellnex Italia S.p.A.

p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL nazionali e territoriali

p. RSU e RSA