

## VERBALE DI ACCORDO

Addi 18 dicembre 2017, in Roma, presso la sede di Unindustria

TRA

La Società Galata S.p.A., assistita da Unindustria

E

La SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, unitamente alla RSU Aziendale

### **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 1° gennaio 2018.

### **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 gli anni 2017, 2018 e 2019.

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



HS



### 3. Determinazione del Premio

Per la misurazione degli obiettivi annuali e la conseguente determinazione del Premio, sono stati individuati i seguenti obiettivi, riscontrabili, il primo, nel conto economico del bilancio di esercizio dell'anno fiscale di riferimento e, il secondo, all'interno della "Relazione sulla gestione" redatta congiuntamente al bilancio ed alla nota integrativa.

<u>Indicatori</u>	<u>Misura e peso %</u>
1. Redditività – EBITDA	50%
2. Produttività – PoP's	50%
	-----
	<b>100%</b>

L'EBITDA, acronimo di "Earnings Before Interest, Taxes, Depeciation 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 PoP's (Points of Presence) si intende il numero totale dei clienti ospitati sui siti (di qualsiasi tipologia) di Cellnex Italia ad esclusione dei clienti derivanti da operazioni di *Merge & Acquisition* di altre società.

#### Definizione soglie di accesso al Premio

EBITDA < 90% target: nessuna erogazione del Premio

90% ≤ EBITDA ≤ del 99,9%: il 90% del Premio

100% ≤ EBITDA ≤ del 109,9%: il 100% del Premio

EBITDA ≥ 110%: 110% del Premio

"POP's < 90% target: nessuna erogazione del Premio

90% ≤ POP's ≤ del 99,9%: il 90% del Premio

100% ≤ POP's ≤ del 109,9%: il 100% del Premio

POP's ≥ 110%: 110% del Premio

Per l'anno 2017 gli obiettivi sono di seguito declinati. Il valore degli stessi è incrementale rispetto a quelli del 2016, così come previsto dalla Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 2016.

Obiettivi		target
<b>EBITDA</b>	EBITDA (Consolidato Italia)	92.562.000
<b>PoPs Italy</b>	Points of Presence in Italia (crescita organica)	10.839

Entro il mese di aprile di ogni anno verranno definiti i valori degli obiettivi per l'anno in corso. Gli stessi formeranno oggetto di apposito esame congiunto con la RSU.

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 superiori al 110,0% verrà corrisposto il 110% del valore del Premio.

Nella tabella di seguito, sono indicati gli importi lordi del Premio di Risultato, espressi su base annua, a seconda del livello di inquadramento del personale, per gli anni 2017, 2018 e 2019:

LIVELLO	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
Q	€ 1.375,00	€ 1.484,00	€ 1.603,00
7	€ 1.215,00	€ 1.312,00	€ 1.416,00
6	€ 1.100,00	€ 1.188,00	€ 1.283,00
5	€ 925,00	€ 998,00	€ 1.078,00
4	€ 825,00	€ 892,00	€ 963,00
3	€ 764,00	€ 825,00	€ 891,00

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 e redistribuzione

Il Premio, così come teoricamente determinato ai punti precedenti, sarà erogato in proporzione al contributo espresso dal singolo lavoratore.

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 dell'eventuale periodo di astensione anticipata), il ricovero ospedaliero, il *day hospital*.

Viene comunque definita una franchigia per assenze di malattia pari, nell'anno, ad un periodo massimo di 15 giorni. I periodi di assenza per malattia di durata pari o inferiore 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 virtuosi 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 di riferimento 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 in forza nel mese di pagamento dello stesso.

Per il personale assunto nel corso dell'anno di riferimento, l'importo del Premio di Risultato sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestati. Le frazioni pari o 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); il premio viene altresì maturato in relazione alla effettiva prestazione oraria (full-time, part-time), intendendosi per tale quella concordata nel contratto di lavoro. Il premio viene maturato in relazione al livello di inquadramento contrattuale alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Nei casi di aspettativa a qualunque titolo e 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 assorbe fino a concorrenza del valore l'importo derivante da ogni e qualsiasi piano di incentivazione individuale di iniziativa 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 la busta paga del mese di maggio dell'anno successivo a quello al quale il Premio si riferisce, sulla base dei risultati ufficiali. Restano fatte salve le previsioni di cui al paragrafo che segue.

## 6. Conversione in servizi WELFARE

Considerando quanto disposto dall'art.1 comma 184 Legge n.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 Organizzazioni Sindacali 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 si attiverà per fornire ai lavoratori una apposita piattaforma informatica per la gestione dei servizi Welfare.

## 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

M.S.

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. per il personale dipendente da Imprese esercenti servizi di Telecomunicazione, pertanto, tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

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.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA



p. Galata S.p.A.



p. la SLC CGIL, FISTEL, CISL, UILCOM UIL Nazionali e Territoriali

~~M. Schegg~~



p. la RSU

