

COMUNICATO CELLNEX ITALIA S.P.A.

Nelle giornate del 16, 22 e 31 marzo si sono svolti, in presenza, presso Unindustria, una serie di incontri tra le Segreterie Nazionali SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL, unitamente alle RSU/RSA, e l'azienda Cellnex Italia S.p.A., aventi ad oggetto la verifica degli Accordi di secondo livello, in prossimità dell'operazione societaria di fusione per incorporazione di CKH da parte di Cellnex. Al termine degli incontri sono stati sottoscritti quattro Accordi riguardanti: smart working, premio di risultato 2022, importo premiale 2021, secondo livello e assistenza sanitaria.

- **Smart working**

L'Accordo, di durata triennale a partire dal 1° aprile 2022, stabilisce che potranno aderire allo smart working, su base volontaria e previa sottoscrizione di un Accordo individuale, tutte le lavoratrici e i lavoratori di Cellnex Italia, a tempo determinato e indeterminato, e i lavoratori con contratto in somministrazione con almeno 6 mesi di anzianità, la cui attività possa essere svolta da remoto tramite mezzi telematici. Non potrà aderire allo Smart Working il personale delle funzioni Operations al quale si applica il cosiddetto "Work Out".

Le giornate di lavoro in modalità agile saranno 2 a settimana, da concordarsi in via preventiva con il proprio responsabile, e, in caso di categorie protette, genitori di figli con disabilità, esigenze di cure connesse a particolari patologie l'azienda si riserva di valutare l'applicazione di condizioni di miglior favore.

La prestazione lavorativa, nei limiti dell'orario di lavoro, si svolgerà nella fascia oraria 8.00/19.00 e viene garantito il diritto alla disconnessione così come stabilito dalla legge 81/2017. Il lavoratore, al di fuori del proprio orario di lavoro, non è tenuto quindi a rispondere a chiamate, messaggi o email e l'azienda si impegna a non programmare riunioni prima delle 9.00, dalle 13 alle 14.30 (pausa pranzo) e dopo le 18.30.

Viene garantito, durante le giornate lavorative in modalità agile, il medesimo trattamento economico delle giornate di lavoro in presenza, compresa l'erogazione del buono pasto.

Viene inoltre garantito il diritto di recesso, da entrambe le parti, con un preavviso di almeno 30 giorni e invariati permangono i diritti e le libertà sindacali, assicurando anche l'utilizzo di mezzi informatici, messi a disposizione dall'azienda, per lo svolgimento di assemblee sindacali da remoto.

- **Premio di risultato**

L'Accordo sottoscritto norma il Premio di Risultato per il solo anno 2022 in quanto l'azienda ha comunicato, durante la trattativa, un'evoluzione del mercato di riferimento di Cellnex che porterà necessariamente a una modifica degli indici di produttività. Le Parti si incontreranno, quindi, nel corso del 2023 per istituire un nuovo accordo sul PDR con validità pluriennale.

Gli indicatori che concorreranno all'erogazione del premio, nella misura del 50% ciascuno, sono la redditività (EBITDA-IFRS 16) e la produttività (Tenancy Ratio).

Sono previste soglie di accesso graduali, per entrambi gli indicatori, che prevedono un target minimo del 90%, al di sotto del quale non viene erogato nessun premio, e uno massimo con l'erogazione del 110% del premio.

Gli importi che verranno erogati, nella busta paga di maggio 2023, al raggiungimento del 100% del premio sono i seguenti:

4° liv. € 1.040,04

5° liv. € 1.164,24

6° liv. € 1.385,64

7° liv. € 1.529,28

Q liv. € 1.731,24

Ai dipendenti provenienti da CKH o da altre società del gruppo oggetto di operazioni straordinarie, che sono confluiti in Cellnex a partire dal 1° aprile 2022, verrà comunque corrisposto il Premio per l'importo intero.

Il valore del Premio verrà ridotto di tante quote giornaliere, espresse in trentesimi, quanti sono i giorni di assenza nell'anno di maturazione. Su richiesta esplicita delle Organizzazioni Sindacali sono state estese, rispetto al precedente accordo sul PDR, le motivazioni di assenza per le quali non si darà conteggio ai fini della riduzione del premio, e che sono di seguito elencate: ferie, permessi retribuiti, permessi ex legge 104, assenze per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria compresa l'eventuale astensione anticipata, ricovero ospedaliero, day hospital, prognosi post-ospedaliera, permessi sindacali, permessi donazione sangue, gravi patologie così come enunciato nell'art. 36 del CCNL Telecomunicazioni. E' prevista, comunque, una franchigia di 15 gg nell'anno per assenze di malattia, dalla quale sono però escluse le malattie di durata pari o inferiore ai 3 gg. Le somme eventualmente decurtate non resteranno, però, nella disponibilità dell'azienda ma saranno equamente distribuite tra tutti i lavoratori per i quali non si è proceduto a decurtazione.

Il Premio potrà essere convertito, su base volontaria, in servizi welfare nelle quote del 25%, 50%, 75%, 100%.

Al raggiungimento dell'incremento di almeno uno dei due indicatori che concorrono alla determinazione del Premio allo stesso Premio verrà applicato il regime fiscale agevolato.

- **Importo premiale anno 2021**

Nonostante l'assenza, per l'anno 2021, di un Accordo sulla premialità le Parti hanno convenuto il riconoscimento, a tutti i lavoratori in forza alla data del 1° maggio 2022, un credito welfare premiale, da utilizzarsi esclusivamente attraverso la relativa piattaforma, i cui importi sono uguali a quelli del PDR 2022.

- **Secondo livello**

In merito al Secondo livello di contrattazione sono state inserite, in seguito alle richieste della delegazione sindacale tutta, le seguenti migliorie rispetto al precedente accordo del 2017:

- Ferie: possibilità di fruire dell'istituto attraverso multipli di 4 ore

- Permessi: possibilità di fruire di 8 ore giornaliere (invece che 3) per il permesso visita medica il e riconoscimento, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge, di 3 giorni di permesso per ogni evento di decesso o grave infermità
- Donazione ferie: istituzione delle ferie cosiddette “solidali” nei confronti dei dipendenti che abbiano non solo figli minori ma anche, nel proprio ambito familiare, coniuge, convivente o figli maggiorenni che versino nelle condizioni di salute previste dalla legge
- Reperibilità: incremento degli importi dell’indennità giornaliera di reperibilità e inserimento del riposo compensativo nel caso di intervento di almeno 2 ore
- Relazioni industriali: indizione delle elezioni per la costituzione delle RSU/RLS entro il 31 dicembre 2022

- **Assistenza sanitaria**

In seguito alla preannunciata ma non ancora ufficializzata impossibilità di Cellnex di acquisire la qualifica di socio nel Fondo Solidarietà Wind, per quanto disposto dallo Statuto, e disponibilità da parte del CDA del Fondo di garantire, in via del tutto eccezionale, il mantenimento della posizione di socio ai lavoratori provenienti da CKH per tutto il 2022, per l’anno in corso coesisteranno in azienda due sistemi di assistenza sanitaria alternativi.

Nel corso del 2022 avremo un incontro con l’azienda per cercare di rimodulare/implementare le prestazioni sanitarie integrative Unisalute consapevoli delle differenze esistenti tra le due assistenze sanitarie e della volontà espressa in merito dai lavoratori.

Le scriventi Segreterie Nazionali esprimono soddisfazione per l’insieme degli Accordi sottoscritti al termine di una lunga e, in alcuni momenti, difficile trattativa. Normare lo Smart Working senza lasciarlo alla discrezionalità aziendale, istituire un PDR per tutte le lavoratrici e i lavoratori di Cellnex e normare il Secondo livello di contrattazione rappresentano dei traguardi importanti nell’ambito delle relazioni sindacali. Relazioni sindacali che cercheremo, insieme ai nostri delegati, di continuare a rafforzare a partire dalle assemblee che verranno calendarizzate nei prossimi giorni in tutte le sedi di Cellnex.

Roma, 1° aprile 2022

Le Segreterie Nazionali
SLC CGIL FISTel CISL UILCOM UIL