

## **COMUNICATO CELLNEX ITALIA S.P.A.**

Nella giornata del 19 Giugno 2025 si è svolto in modalità mista, presso Unindustria, l'incontro tra le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL, unitamente alle RSU/RSA e l'azienda Cellnex Italia S.p.A., avente ad oggetto la verifica degli Accordi di secondo livello, trattativa avviata negli incontri del 13 e 28 maggio 2025.

Al termine dell'incontro sono stati sottoscritti tre Accordi riguardanti: premio di risultato 2025, Remote Working e secondo livello.

### **■ Premio di risultato**

Il Premio di Risultato è riferito ad una base annua e misurerà le performance della produttività e della redditività per l'anno 2025. L'accordo istituisce i tre seguenti indicatori per il raggiungimento del premio:

1. Recurrent Leveraged Free Cash Flow (RLFCF) che è dato dalla differenza tra l'EBITDA e i fitti passivi con peso del 50%
2. Popsil che indica il numero dei nuovi Clienti ospitati con un peso del 10%;
3. Rental Cash Saving Run Rate con cui si intende il saving ottenuto attraverso le acquisizioni di terreni o di rinegoziazione degli affitti passivi con un peso del 40%.

L'accesso al premio viene misurato attraverso interpolazione lineare tra una soglia minima, media e massima. La parte Sindacale al fine di agevolare l'accessibilità al premio ha chiesto ed ottenuto la rimodulazione delle soglie proposte che sono state così definite: 75% - 100% - 125% .

Mediante il presente accordo il Pdr sarà assoggettato al regime fiscale agevolato qualora si registri un incremento ad almeno uno degli indicatori di misurazione.

Le parti si riuniranno entro il mese di Aprile 2026 per la verifica dei risultati 2025

Gli importi, erogati nella busta paga di maggio 2026, sono maggiorati del 3% rispetto a quelli dello scorso anno e al raggiungimento del 100% del premio sono i seguenti:

4° liv. € 1.191,65

5° liv. € 1.333,95

6° liv. € 1.587,63

7° liv. € 1.752,21

Q liv. € 1.983,61

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

Le Parti si incontreranno entro il primo trimestre dell'anno 2026 per la definizione del nuovo impianto premiale 2026.

### ■ Remote working

L'Accordo, di durata triennale a partire dal 19 Giugno 2025, conferma che potranno aderire allo smart working tutte le lavoratrici e i lavoratori di Cellnex Italia, la cui attività possa essere svolta da remoto tramite mezzi telematici, senza più il vincolo dei 6 mesi di anzianità. 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 restano 2 a settimana, ma, al fine di al fine di meglio conciliare i tempi di lavoro con la vita personale, con particolare attenzione alle esigenze di cure familiare, sono state introdotte e normate condizioni di miglior favore sia di tipo soggettivo che oggettivo.

Alcune tra le principali motivazioni soggettive su cui ci porrà maggiore attenzione al fine di incrementare le giornate di SW sono: lavoratori e lavoratrici con disabilità, appartenenti alla categoria caregiver, soggetti a terapie salvavita, rientro da una malattia prolungata di almeno 30gg, che necessitano di supporto alla genitorialità per far fronte ai BES, vittime di violenza domestica, in stato di gravidanza, genitori con figli < di 6 anni, chi necessita di assistere il partner soggetto a gravidanza a rischio.

Inoltre sono previste giornate aggiuntive di SW in caso di condizioni oggettive quali calamità naturali, emergenze sanitarie, chiusure di scuole.

Durante le giornate di Remote Working sarà erogato il buono pasto secondo le condizioni di cui all'accordo di 2 livello tempo per tempo vigente. Abbiamo altresì ricordato all'Azienda l'importanza del rispetto della "no meeting area".

### ■ Secondo livello

Relazioni industriali: in prosecuzione con quanto previsto già nell'accordo in scadenza, per stabilizzare la rappresentanza sindacale, si prevede l'indizione delle elezioni per la costituzione della RSU/RLS entro il 31/12/2025. A tal proposito, fino ad eventuale nuovo accordo, le Unità Produttive sono: Milano, Marghera, Roma e Napoli;

Ferie: viene meglio normata la fruizione in presenza di giornate di chiusure collettive e si conferma l'istituto delle ferie solidali;

Permessi visite, esami e terapie: abbiamo richiesto ed ottenuto che le previste 24 ore di permesso siano estese a figli fino ai 14 anni ed ai genitori di età > a 85 anni;

Malattia figli: sono previste, come condizione di miglior favore, 24 ore di permesso retribuito per malattia figli documentata fino ai 14 anni;

Eventi cause particolari: i 3gg per evento vengono estesi a soggetti componenti la famiglia anagrafica della lavoratrice/ lavoratore nonché in caso di ricovero di figlio <14anni;

Congedo parentale: le indennità previste per il congedo parentale non obbligatorio saranno incrementate fino al 100% della retribuzione per i primi 3 mesi da fruire in maniera consecutiva entro i primi 6 anni di vita del figlio;

**SLC** - **CGIL**  
**FISTel** - **CISL**  
**UILCOM** - **UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

Congedo Padre lavoratore: vengono riconosciuti ulteriori 5 giorni retribuiti (per figlio) in aggiunta ai 10 giorni già previsti, da fruire entro 1anno dalla nascita o dall'adozione;

Buono Pasto: abbiamo rivendicato l'aumento dell'importo del buono pasto e siamo giunti al riconoscimento dell'incremento del valore unitario a 9 euro a far data dal 1gennaio 2027;

Reperibilità: l'istituto della reperibilità trova applicazione nelle seguenti aree: Assurance - Mission Critical Management e Deployment. E' svolta sia da remoto sia sul sito. Abbiamo chiesto ed ottenuto l'aumento dell'indennità giornaliera di reperibilità che passa da 22,00 a 30,00 euro al giorno nella fascia lunedì-venerdì e viene esteso l'istituto del riposo compensativo pari alla durata dell'intervento (da remoto e sul sito) a partire da interventi della durata di 1 ora;

Lavoro programmato: viene normato il lavoro programmato (sia notturno che di sabato/festivo) facendo attenzione che lo stesso non venga prefissato nelle stesse giornate in cui è pianificata la reperibilità. Per tale fattispecie, la previsione economica è quella relativa alla reperibilità "sul sito" nei giorni festivi, pari ad € 60 per interventi di durata inferiore alle 3 ore, e 70 € per gli interventi che superano le 3 ore.

Le scriventi Segreterie Nazionali esprimono soddisfazione per l'insieme degli Accordi sottoscritti: normare lo Smart Working senza lasciarlo alla discrezionalità aziendale, incrementare di valore il PdR per tutte le lavoratrici e i lavoratori di Cellnex, normare e migliorare il Secondo livello di contrattazione rappresentano dei traguardi importanti nell'ambito delle relazioni sindacali.

Relazioni sindacali che, insieme ai nostri delegati, cercheremo di continuare a rafforzare a partire dalle assemblee che verranno calendarizzate nei prossimi giorni in tutte le sedi di Cellnex

Roma, 24 giugno 2025

LE SEGRETERIE NAZIONALI  
SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL