

VERBALE DI ACCORDO

PER UN MODELLO EQUO ED INCLUSIVO DI REMUNERAZIONE

In data 10 Dicembre 2021 si sono incontrati in Roma, presso la sede di Villa Fassini,

ATLANTIA S.p.A., rappresentata da Nicola Pelà, Katia Riva, Maria Sole Aliotta, Pierluigi Pomara, Francesca Gioia (di seguito anche "l'Azienda"),

c

le Segreterie Nazionali di categoria **FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITA'** rappresentate, nell'ordine, da Cristiano Tardioli, Valter Sensolini, Paolo Collini, Roberto Moroni e Mario Germani (di seguito "le Organizzazioni Sindacali"; l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali di seguito congiuntamente "le Parti")

PREMESSO CHE

- A.** Nel percorso tracciato ed intrapreso da Atlantia a partire dal 2020, l'intera organizzazione, senza alcuna distinzione di ruoli, livelli organizzativi ed inquadramenti categoriali, è chiamata a dare attuazione ad un'agenda trasformativa che richiede livelli massimi di coinvolgimento ed impegno;
- B.** Atlantia riconosce che l'eccezionalità del percorso avviato ed i primi risultati ottenuti portano ad una naturale rivalutazione della distribuzione del valore generato dall'intera organizzazione, offrendo a tutti i dipendenti, senza alcuna eccezione, opportunità retributive e premiali eque, trasparenti, inclusive e sostenibili nel tempo;
- C.** La responsabilità di impresa di Atlantia chiede che una sempre più significativa componente della retribuzione sia legata al perseguimento di obiettivi non solo economico-finanziari ma anche ambientali e sociali;
- D.** Pur riconoscendo il valore assoluto delle capacità e del merito individuali, Atlantia riconosce l'importanza della comunione di intenti e della corralità d'azione attraverso l'adozione di sistemi premiali e di incentivazione – di breve e lungo termine - che favoriscano l'integrazione delle azioni dei singoli per il perseguimento di obiettivi comuni;
- E.** Le riflessioni in corso nel Gruppo su una più incisiva partecipazione dei lavoratori alle responsabilità e alle opportunità di impresa hanno portato a riconoscere nella partecipazione finanziaria azionaria uno strumento efficace per coinvolgere più profondamente un numero più ampio di lavoratori. La partecipazione finanziaria azionaria, sperimentata nel 2020 con un primo piano di attribuzione gratuita ai dipendenti italiani del Gruppo, pur non potendo collocarsi al cuore del rapporto tra impresa e lavoratori costituisce però un arricchimento che integra le altre dimensioni della partecipazione attiva ed inclusiva di chi lavora in Atlantia ed un terreno di sperimentazione di una più compiuta democrazia industriale;

Nicola Pelà

Pierluigi Pomara

TR

Francesca Gioia

AM

Katia Riva

Maria Sole Aliotta

Collini

↑

- F.** Atlantia si propone di cogliere opportunità utili a tradurre il valore economico delle retribuzioni erogate in effettivo valore percepito dai dipendenti. In questo senso, ad integrazione delle componenti tradizionali della remunerazione monetaria fissa e variabile, derivanti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di Autostrade e Trafori, la società crede nell'importanza del welfare integrativo aziendale, perché capace di intercettare e soddisfare immediatamente i bisogni dei dipendenti e dei loro nuclei familiari;
- G.** Atlantia riconosce e premia il valore umano e professionale di chi opera a qualunque titolo nell'organizzazione, partecipa alla vita aziendale ed offre un contributo tangibile per quanto complementare ad un percorso di apprendimento e formazione. In questo senso gli stage dei giovani neolaureati, pur non costituendo un rapporto di lavoro subordinato, sono garanzia di vitalità e propulsione innovativa che merita un riconoscimento economico in linea con quei paesi con i quali l'Italia compete sul mercato del lavoro.
- H.** Le Organizzazioni Sindacali, in coerenza con il percorso di nuove e innovative relazioni industriali avviato a suo tempo con Atlantia, condividono la necessità di intraprendere tutte le azioni finalizzate allo sviluppo e a valorizzazione dei livelli occupazionali, delle professionalità e del benessere economico e organizzativo dei dipendenti che sia coerente con i principi della equità, della non discriminazione di genere e della sostenibilità.

TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Principi generali

Con il presente accordo le Parti condividono un nuovo modello remunerativo equo ed inclusivo fondato sui principi di trasparenza, condivisione del valore e sostenibilità che, in ossequio al principio di pari retribuzione - **Equal Pay** -, miri a contrastare ogni forma di discriminazione o di disparità di trattamento retributivo per posizioni analoghe riconducibile, tra l'altro, a età, genere, disabilità, nazionalità o etnia.

Le Parti riconoscono che il modello organico remunerativo di Atlantia - **Total Reward** - è così articolato:

- retribuzione fissa (RF);
- retribuzione variabile di breve e lungo termine (RV);
- retribuzione in azioni (RA);
- retribuzione in natura (RN).

2. Retribuzione fissa (RF)

Le Parti concordano che, fermi restando i livelli minimi di retribuzione stabiliti dal CCNL, sopra richiamato, nel rispetto dei principi di proporzionalità e sufficienza di cui all'art. 36 della Costituzione, la retribuzione fissa viene definita sulla base dell'importanza del ruolo assegnato ai lavoratori in termini di competenze, rilevanza organizzativa e impatto sulla generazione di valore.

M. Colicciolo *[Signature]* *[Signature]*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

3. Retribuzione variabile (RV)

Le Parti riconoscono nella retribuzione variabile un fondamentale strumento di condivisione del valore economico e di sostenibilità ambientale e sociale creato dall'azienda, attraverso la condivisione di sistemi di incentivazione destinati a tutti i lavoratori di Atlantia.

In quest'ottica, le Parti delineano una retribuzione variabile articolata su un duplice livello.

A. retribuzione variabile annuale (MBO)

L'Azienda riconosce a tutti i lavoratori, indipendentemente dal livello di inquadramento contrattuale e dall'anzianità di servizio, una retribuzione premiale sotto forma di retribuzione variabile annua (MBO – Management by Objectives), utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR), legata al raggiungimento di obiettivi rilevanti per l'Azienda in termini di:

- risultati economico-finanziari di Atlantia;
- sostenibilità sociale, ambientale e di buon governo di Atlantia;
- risultati dell'area organizzativa di appartenenza;

In caso di assenza dal servizio nel corso del Periodo di Performance per malattia, infortunio, congedo parentale o aspettativa retribuita, il Beneficiario manterrà il diritto di percepire l'intero Bonus maturato in funzione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

Le parti convengono che tale premio sostituirà il Premio di risultato annuale (PDR) precedentemente negoziato e pertanto l'azienda garantisce che l'opportunità premiale sarà per tutti i beneficiari sempre almeno pari o superiore al precedente Premio.

B. retribuzione variabile di lungo termine per quadri (LTI)

A partire dal 2022 l'Azienda riconosce non solo ai dirigenti ma anche ai quadri una retribuzione variabile di lungo termine tramite l'assegnazione del diritto a ricevere azioni gratuite (LTI – Long Term Incentives). Tali azioni saranno commisurate al raggiungimento di obiettivi triennali economico-finanziari e di sostenibilità ambientale e sociale individuati dall'azienda.

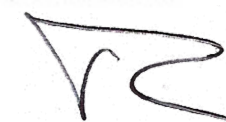
Gli Indicatori di Performance individuati per il 1° ciclo (2022-2024) del piano sono i seguenti:


- TSR (Total Shareholder Return)
- Indicatori di sostenibilità sociale, ambientale e di buon governo

Tali obiettivi potranno essere modificati dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le prospettive e i piani di sviluppo strategico della Società, mantenendo però un diretto legame con la creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri detentori di interessi ("stakeholders").

I quadri delle funzioni di controllo (Internal Audit), in coerenza con la loro funzione organizzativa, non partecipano al piano LTI che è sostituito dal piano azionario di cui al punto 4.

Nicola De - 



Francesco 





Maria 

Collini



4. Retribuzione in azioni per impiegati (RA)

Le Parti riconoscono nella retribuzione in azioni un fondamentale strumento di condivisione del valore, di fidelizzazione dei propri dipendenti e di coinvolgimento attivo degli stessi nella vita aziendale.

Al fine di creare una base stabile di dipendenti-azionisti, e fermi restando gli altri strumenti di incentivazione in essere per i dirigenti e i quadri, l'Azienda si impegna a proporre al Consiglio di Amministrazione della Società, previa delibera favorevole dell'Assemblea degli Azionisti, di adottare su base strutturale la partecipazione azionaria dei dipendenti. In particolare, per il triennio 2022-2024, si proporrà l'assegnazione, annuale e gratuita, in favore di tutti i dipendenti non beneficiari di piani LTI (gli impiegati e, limitatamente alle sole funzioni di controllo - Internal Audit - i quadri) di un numero definito di azioni (n. 250 azioni).

Tali azioni avranno godimento regolare dei diritti amministrativi e patrimoniali e, anche per godere dei benefici fiscali, non potranno essere vendute per tre anni dalla data di assegnazione. Al termine del triennio, e con lo scopo di favorire i rapporti di lungo termine con la società, nel caso in cui il rapporto di lavoro sia ancora in essere, verranno assegnate un numero di azioni uguale a quello iniziale (n. 250 azioni) - c.d. *matching* -.

Le Parti riconoscono che, ai sensi dell'art. 51 comma 2 lett. g. del TUIR, le azioni di cui al presente articolo non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente sino al limite di € 2.065,83 in ragione di anno fiscale.

5. Retribuzione in natura (RN)

Le Parti riconoscono nella retribuzione in natura e nel welfare integrativo aziendale un fondamentale strumento di soddisfazione dei bisogni primari personali e familiari.

Pertanto, a partire dal 2022, l'Azienda riconosce a tutti i dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento contrattuale e dall'anzianità di servizio, e senza alcuna distinzione di età, genere, nazionalità ed etnia, un "Piano Welfare" del valore di € 2.000,00 netti annui, per usufruire, tramite piattaforma digitale e senza controllo datoriale, di un paniere di servizi e prestazioni.

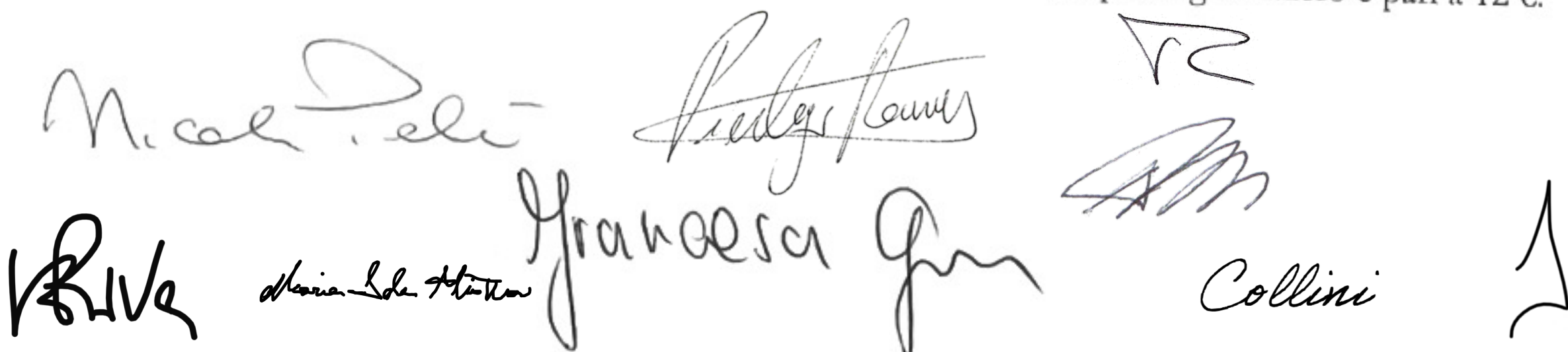
A titolo esemplificativo, e nel rispetto dei limiti di legge, il dipendente potrà scegliere di impiegare il proprio Piano Welfare per: istruzione dei figli, assistenza agli anziani, rimborso degli interessi sui mutui, viaggi e vacanze, sport e benessere, cultura e formazione, beni e servizi.

Le parti concordano che il Piano Welfare di Atlantia sostituisce i servizi di Welfare precedentemente pattuiti ed erogati da Autostrade per l'Italia, oltre che i benefit riconducibili al pedaggio autostradale gratuito sotto forma di franchigia Telepass e Viacard.

Ad integrazione del Piano Welfare l'Azienda riconoscerà a tutti i propri dipendenti una polizza sanitaria estendibile anche ai familiari e una polizza vita, misure per le quali trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art. 1 comma 184 *bis* della Legge n. 208 del 2015, nonché l'abbonamento ai mezzi pubblici per il trasporto urbano nelle città di Roma e Milano (a seconda della sede di lavoro), misura per la quale trova applicazione l'art. 1 comma 28 della Legge n. 205 del 2017.

Si intendono integralmente richiamati e riconfermati sia gli impegni aziendali inerenti aziendali al Fondo Pensione Complementare ASTRI e all'Ente Bilaterale di settore E.Bi.N.A.T.

Per quanto riguarda i "ticket restaurants", le Parti stabiliscono che l'importo giornaliero è pari a 12 €.



6. Stage - Neolaureati

A riconoscimento della loro importanza, a partire dal 2022 l'indennità mensile lorda prevista per gli stage è di 1.200 euro, integrati dai ticket restaurants così come previsto per i dipendenti di Atlantia.

7. Contrasto alle discriminazioni e al *gender pay gap*

Nel rispetto dei principi sanciti, tra l'altro, dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019 e dalla Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025, è ferma intenzione delle Parti implementare e rendere strutturale la tutela e l'inclusione di ogni diversità, a partire da quella di genere, tramite l'adozione di tutte le misure necessarie a garantire l'assoluta parità salariale tra i generi.

A tal fine la società si impegna a condurre analisi periodiche di "gender pay gap" con terze parti indipendenti tese a chiudere qualsiasi gap identificato.

In quest'ottica, le Parti convengono che l'Azienda adotterà con cadenza annuale un rapporto attestante le politiche e le iniziative intraprese per ridurre il divario di genere con riferimento ai profili di crescita in azienda, parità retributiva a parità di mansioni, tutela della maternità e della bigenitorialità.

Il rapporto, in particolare, dovrà essere redatto tenendo in considerazione, tra l'altro, con riferimento ad entrambi i sessi, il numero di dipendenti occupati, il numero di dipendenti in stato di gravidanza, i criteri adottati nei processi di reclutamento, l'inquadramento contrattuale iniziale e le eventuali successive modifiche, il ricorso a contratti di lavoro a tempo pieno e parziale, i criteri utilizzati per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, le misure utilizzate per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Con specifico riguardo al trattamento economico, il rapporto dovrà indicare, con riferimento ad entrambi i sessi, l'importo della retribuzione complessiva, delle relative componenti accessorie, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus, di ogni altro beneficio in natura o erogazione riconosciuta.

Le Parti convengono che il rapporto sia reso accessibile, secondo le modalità indicate dall'Azienda, ai dipendenti e alle rappresentanze sindacali nel rispetto della privacy e della tutela dei dati personali.

8. Monitoraggio

Le Parti convengono di effettuare a cadenza semestrale un incontro per analizzare, in base a dati forniti dall'Azienda sopra richiamati, l'andamento del nuovo modello equo ed inclusivo di remunerazione.

9. Rinvio

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo trovano applicazione le disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di Autostrade e Trafori.

Roma, 10 dicembre 2021

ATLANTIA SpA

Nicola Dele
Giancarlo
Anna-Lisa

FILIEGIL - FIT-CISL - UILTRASPORTI
SLA-CISAL - UGL VIABILITA'
Collini
Maooni
Katharina