

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 2022/2024

Tra

la Società AUTOSTRADA BRESCIA VERONA VICENZA PADOVA S.p.A. (di seguito "la Società"), con sede in Verona, via Flavio Gioia n° 71, nelle persone del Dr. Paolo Ferrero, in qualità di Direttore Risorse Umane e procuratore speciale, del Dr. Alberto Brentegani, Direttore dell'Esercizio Autostradale e del Sig. Andrea Avesani Responsabile delle Relazioni Industriali

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali (di seguito "Le RR.SS.AA. e le OO.SS.");

La R.S.A. FILT-CGIL, rappresentata dai Sigg. Alfredo De Vito e Nicola Mazzucco;

La R.S.A. FIT-CISL, rappresentata dai Sigg. Giovanni Mannozi e Marta Modica;

La R.S.A. UIL-TRASPORTI, rappresentata dai Sigg. Giorgio Bogoni e Roberto Canegrati;

La R.S.A. SLA-CISAL, rappresentata dai Sigg. Stefano Canevarollo e Cristiano Corazza;

La R.S.A. UGL VIABILITA' E LOGISTICA, rappresentata dai Sigg. Riccardo Battistoni e Fabio Micheletti;

(di seguito denominate collettivamente "Le Parti")

Premesso che:

Le parti, con verbale di accordo dell'8 Ottobre 2020, avevano concordato che venisse data ultrattività fino al 31/12/2021 all'Integrativo Aziendale scaduto in data 31/12/2019 dandosi reciprocamente atto che la nuova scadenza fosse funzionale alle stesse per traguardare la crisi Covid, in attesa di scenari futuri che offrissero maggiore visibilità.

Le parti, al contempo, convenivano che per gli anni 2020 e 2021 si sarebbe comunque proceduto, in aderenza alle previsioni del Contratto Collettivo di Lavoro art. 46 punto "B", ad individuare obiettivi (KPIs) condivisi ed utili, ai sensi della vigente normativa di cui all'articolo 1, commi da 182 a 189, legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm., alla maturazione ed erogazione del Premio di Risultato 2020 e 2021 (di seguito "PdR"). Pertanto, in linea con quanto concordato, al fine di riconoscere il PdR 2020 e 2021 sono stati siglati gli accordi dell'8 Ottobre 2020 e del 7 Aprile 2021.

1

Inoltre, in riferimento al succitato Integrativo Aziendale 2017-2019 le RR.SS.AA. e le OO.SS. presentavano piattaforma unitaria di rinnovo in data 24 giugno 2020, parzialmente integrata in data 14 settembre 2021. La Società ha convocato le OO.SS. e RR.SS.AA. in data 9 Novembre 2021 dando avvio alla trattativa per il presente accordo.

La trattativa, pertanto, si è sviluppata con successivi incontri calendarizzati ogni due settimane circa con la reciproca volontà delle Parti di approfondire i contenuti della piattaforma di rinnovo dell'Integrativo Aziendale.

Le Parti, inoltre, nel corso della trattativa, hanno analizzato il contesto sanitario, la situazione macro-economica nonché i recenti sviluppi del conflitto Russia-Ucraina, cercando di evidenziarne possibili ricadute dirette sul traffico e sulla situazione aziendale.

Riguardo la crisi da nuovo Coronavirus "Covid 19", i primi mesi dell'anno 2022 si sono rivelati ancora critici in termini di produttività aziendale se riferiti al periodo precedente l'inizio della pandemia Covid 19. Infatti, il traffico totale – valore cumulato 1/1/2022 –20/3/2022 ha registrato valori negativi (-6,05%) rispetto al 2019 e rispetto al budget 2022.

Durante la crisi covid (2020-2021) il drammatico calo del traffico leggero è stato in parte compensato dal traffico pesante in crescita ma, purtroppo, negli ultimi due mesi, anche il traffico pesante è in progressivo calo ed il leggero è ancora pesantemente contratto (-9% cumulato gen-mar vs 2019).

L'impennata dei prezzi dell'energia, dapprima individuato come fenomeno macro-economico conseguente alla crisi Covid sul mercato logistico delle materie prime, si è recentemente aggravato in seguito al conflitto in Ucraina. Nella seconda settimana di marzo i prezzi del petrolio e dei carburanti in genere hanno raggiunto picchi storici, così come il gas metano e l'energia elettrica.

L'inflazione dell'area euro è in costante crescita dallo scorso mese di settembre e, in Italia, ha raggiunto il valore di 5.7% a fine febbraio 2022, dato record dagli inizi degli anni 90 del secolo scorso.

I succitati scenari destano grande preoccupazione, sia per le conseguenze del conflitto sul piano umano, sia per le ricadute socio-politiche ed economiche anche sul nostro Paese.

Riguardo alle ricadute sul traffico le Parti si danno atto che il "budget 2022" è stato redatto alla luce della situazione e delle informazioni note nel mese di Settembre 2021. Il documento è pertanto improntato ad una piena ripresa già da inizio anno 2022, risultato già in parte disatteso dall'impennata dei contagi covid a fine anno 2021, dal caro carburanti e, quasi certamente, dall'ulteriore rincaro legato allo scoppio del conflitto Russia-Ucraina.

Le Parti, pur consce della grave instabilità venutasi a determinare ritengono, in ogni caso, improcrastinabile il rinnovo del contratto Integrativo Aziendale quale idoneo strumento per

MG



2



coinvolgere i lavoratori e presupposto per Relazioni Industriali efficaci e proiettate alla risoluzione della crisi intercorrente.

Tutto ciò premesso, tra le Parti si conviene e si stipula quanto segue:

- il presente Accordo Aziendale è sottoscritto tra le parti per una durata di tre anni 2022/2024, in aderenza alle previsioni del Contratto Collettivo di Lavoro art. 46 punto "B", le parti si sono reciprocamente impegnate ad individuare obiettivi condivisi ed utili, ai sensi della vigente normativa di cui all'articolo 1, commi da 182 a 189, legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm., alla maturazione ed erogazione del Premio di Risultato (di seguito "PdR").
- le parti stipulanti si impegnano a confrontarsi periodicamente o a specifica richiesta di una delle stesse in seno alla commissione trattante, per valutare congiuntamente gli effetti pratici conseguenti all'applicazione progressiva del presente accordo per eventuali aggiustamenti/correttivi; il confronto tra le parti in ordine all'interpretazione del dettato contrattuale si ispirerà necessariamente ai principi della buona fede e del rispetto reciproco, ritenendo preliminarmente condiviso l'assunto delle necessità che l'applicazione dell'accordo sia improntato ai criteri della gradualità, della sperimentazione e della verifica;
- in ogni caso la Commissione Trattante si incontrerà con cadenza almeno trimestrale con le OO.SS. per approfondire le possibili problematiche di tipo organizzativo/gestionale;
- in riferimento all'espressa esigenza di monitorare le tematiche "Vestiaro" - "Polizza Sanitaria" le Parti concordano di effettuare due incontri su base annuale salvo diverse specifiche esigenze.

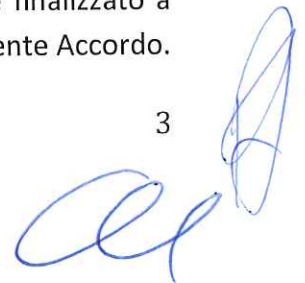
1. RICAMBIO GENERAZIONALE

La Società, fermi i diritti di precedenza in caso di assunzione previsti dalle norme che informano il rapporto di lavoro, in caso di assunzione di personale dipendente, considerate anche le previsioni dell'art. 1, comma 4, del vigente CCNL Autostrade e Trafori, terrà preliminarmente conto delle domande di assunzione presentate da componenti del nucleo familiare dei lavoratori dipendenti sempreché questi risultino in possesso dei requisiti richiesti.

Rimane espressamente inteso tra le Parti che l'eventuale assunzione a tempo indeterminato, come sopra definita, sarà preceduta dalle dimissioni per quiescenza del dipendente attualmente in forza.

Le Parti condividono espressamente che il presente punto è primariamente finalizzato a favorire il ricambio generazionale ed avrà validità limitata alla durata del presente Accordo.

MG



2. "UNA TANTUM"

Al personale attualmente in forza, assunto a tempo indeterminato che, a seguito degli effetti applicativi del "Verbale di accordo integrativo aziendale" sottoscritto tra le parti il 21 giugno 2018, non ha beneficiato del "super minimo" riconosciuto ai dipendenti al compimento dei 20 anni di anzianità lavorativa, verrà riconosciuto un importo complessivo di € 40.000 (euroquarantamila/00) lordi che verrà equamente ripartito tra ciascuno dei beneficiari con l'erogazione di un importo "una tantum" che verrà versato al Fondo ASTRI con la mensilità di Settembre 2022.

3. ANTICIPAZIONE TFR

Il TFR accantonato in azienda "ante riforma 2007" a decorrere dal 1° Settembre 2022 potrà essere erogato con anticipazioni secondo le seguenti modalità:

- 1. ristrutturazione della prima casa** di abitazione propria o dei propri figli; può essere richiesta decorsi 8 anni di anzianità per un importo non superiore al 75% della posizione individuale maturata;
- 2. ulteriori esigenze;** può essere richiesta decorsi 8 anni di anzianità per un importo non superiore al 30% della posizione individuale maturata.

Rimane espressamente inteso tra le parti che la richiesta di anticipo potrà essere effettuata al massimo per due volte nel corso della vita lavorativa per un importo annuale da erogare (somma complessiva delle richieste di erogazione) che non potrà essere superiore ogni anno ad € 500.000 (eurocinquecentomila/00).

Tale modalità di anticipazione determina l'abrogazione degli attuali prestiti "Particolari evenienze" ed "Anticipo ristrutturazione abitazione" attualmente erogati dalla Società.

Il presente articolo integra quanto già previsto dalla normativa vigente (art. 2120 C.C.) e dalla regolamentazione aziendale in ordine all'anticipazione TFR.

4. IMPIEGATI TECNICI

Variazione della flessibilità dell'orario di lavoro degli impiegati tecnici (personale oggi identificato con flessibilità di mezz'ora in entrata/uscita), dal lunedì al venerdì a decorrere dal 1° settembre 2022:

- dal lunedì al giovedì: dalle ore 8.00/9.00 alle ore 17.00/18.00, ed un intervallo di 60 minuti non timbrato e non retribuito tra le ore 13.00 e le ore 14.00;
- il venerdì: dalle ore 8.00/9.00 alle ore 16.00/17.00, ed un intervallo di 60 minuti non timbrato e non retribuito tra le ore 13.00 e le ore 14.00.

ML

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]
ATO

[Handwritten signature]

5. FERIE

Programmazione per il personale impiegatizio di sede di un periodo complessivo di 14 giornate di ferie di cui 6 (*sei*) giornate lavorative consecutive nel periodo di ferragosto (15 agosto); 4 (*quattro*) giornate lavorative consecutive successive alla festività di S. Stefano (26 dicembre); 4 (*quattro*) giornate complessive tra le giornate lavorative del Venerdì Santo e quelle successive alla festività del 25 aprile, 1° maggio, 21 maggio, 2 giugno, 1° novembre e 8 dicembre. Qualora le festività coincidano con il venerdì, sabato o domenica, l'assegnazione delle giornate sarà su quelle lavorative antecedenti la festività stessa. Tali ulteriori 4 (*quattro*) giornate, qualora non venissero individuate previo esame congiunto con le OO.SS. Aziendali, verranno individuate dalla Società entro il mese di febbraio di ogni anno. Per i suddetti periodi i responsabili delle strutture aziendali programmeranno, a rotazione tra i dipendenti, la presenza di un numero minimo di personale.

Tutto il personale dipendente impiegatizio potrà utilizzare PO in luogo di 2 giornate di ferie obbligatorie. La sostituzione delle due giornate di ferie con i PO potrà avvenire nel solo mese di Dicembre e dovrà essere comunicata dal dipendente alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione entro il 30 novembre di ogni anno con procedura che sarà resa nota dalla Società entro il mese di Settembre 2022.

6. CRAL

La quota annualmente erogata al CRAL come contributo per la "strenna natalizia" per l'intero Gruppo A4 Holding verrà rideterminata su valori inferiori a decorrere dal corrente anno.

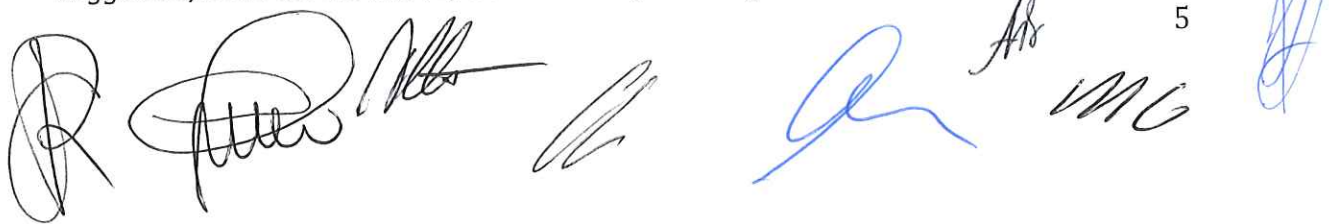
A fronte di tale revisione il valore del singolo buono pasto riconosciuto ai dipendenti della Società sarà incrementato di un importo pari ad € 0,47 (euro zero/47).

Fermo quanto sopra, il valore totale del buono pasto "ticket restaurant" giornaliero per i dipendenti Autostrada Brescia Padova sarà incrementato nella misura e con la periodicità definite dal successivo "Punto 9 - Ticket Restaurant".

7. Opzione Welfare Aziendale - conferimento P.d.R. alla Previdenza Integrativa (FONDO ASTRI)

In conformità alle previsioni di Legge:

- Art.51, co. 2 let. A) – TUIR
- Art. 10, co 1, let e-bis) – TUIR
- Legge 208/2015 ovvero ART. 1, CO. 184 – BIS, LETT. A), L. Stabilità 2016



5

Il dipendente, per il triennio 2022–2024, potrà scegliere di conferire alla previdenza integrativa - Fondo ASTRI - il 50% od il 100% del PDR in luogo dell'integrale erogazione monetaria.

Il dipendente dovrà esercitare l'opzione sopra indicata necessariamente entro il 30 Novembre di ciascun anno di maturazione con modalità che verranno rese note dall'Azienda entro il 30 Settembre 2022.

L'Opzione Welfare di conversione del PdR è limitata ai lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale (attualmente: dipendenti con imponibile fiscale non superiore, nell'anno precedente, ad € 80.000)

8. POLIZZA DI CAPITALIZZAZIONE

La Società provvederà alla disdetta della Polizza di Capitalizzazione nei tempi previsti dal contratto. Tanto premesso a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo verrà sospeso da parte della Scrivente il versamento del contributo.

In sostituzione della suddetta Polizza di Capitalizzazione verrà conferito annualmente nel Fondo ASTRI con la mensilità di Settembre un importo di complessivi € 358,00 (eurotrecentocinquantotto/00).

L'importo verrà conferito al personale Operaio, Impiegatizio e Quadro dipendente a tempo indeterminato in forza alla data di erogazione.

9. TICKET RESTAURANT

Il valore giornaliero del Ticket Restaurant elettronico attualmente riconosciuto al personale dipendente verrà così rideterminato:

- 9.1. € 6,70 a decorrere dal 1° gennaio 2022;
- 9.2. € 7,30 a decorrere dal 1° gennaio 2023;
- 9.3. € 7,80 a decorrere dal 1° gennaio 2024.

La Società opererà ai fini di aggiornare il valore del buono pasto dal 1° Maggio 2022 e, in collaborazione con il fornitore, provvederà al ricalcolo del periodo 1/1 – 30/04/2022 erogando in buoni pasto le differenze a credito maturate da ogni dipendente beneficiario.

Il valore dell'Indennità di mensa previsto dall'art. 43, comma g, del CCNL Autostrade e Trafori, si conferma ad € 5,29 così come definito nell'ambito della contrattazione aziendale.

MLG

10. PROPOSTA ECONOMICA PER IL TRIENNIO 2022/2024

- i) il Premio di Risultato 2022/2023/2024 (di seguito PdR), non sarà parametrato in base ai livelli contrattuali e non sarà riparametrato in base alla effettiva presenza bensì in riferimento agli obiettivi (Kpi) utili al raggiungimento del premio che verranno identificati per ciascuna annualità, avendo particolare riguardo a Redditività/Qualità/Produttività; in particolare vengono individuati i seguenti indicatori:

REDDITIVITA' - PESO 60%:

- INCREMENTO EBITDA (Ebitda - Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization - Utili prima degli interessi, delle imposte, del deprezzamento e degli ammortamenti) – PESO 20%;
- CONSUMO FERIE: RIDUZIONE RESIDUO FERIE – PESO 40%;

PRODUTTIVITA' - PESO 30%:

- VALORE INCREMENTO PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DIPENDENTE - RAPPORTO EBITDA/FTE;

QUALITA' - PESO 10%:

- DA INDIVIDUARSI DI ANNO IN ANNO.

- ii) Le Parti si incontreranno annualmente, entro il mese di aprile, per concordare gli obiettivi (KPI) di Redditività/Produttività/Qualità, come definiti al superiore alinea i) con specifico verbale di accordo;
- iii) Il dipendente potrà optare annualmente per l'erogazione del PDR secondo le seguenti opzioni che dovranno essere comunicate alla Società entro il 30 Novembre di ogni anno:
- Erogazione del PDR al 50% in retribuzione e conferimento del 50% al Fondo ASTRI;
 - Conferimento del PDR al 100% al Fondo ASTRI.
- iv) In mancanza di scelta da parte del dipendente verrà erogato l'importo del PdR in retribuzione per intero;
- v) Il valore nominale del PDR annuale sarà differente in relazione all'opzione scelta sulle modalità di erogazione indicate al precedente superiore alinea iii);
- vi) L'Opzione Welfare di conversione del PdR è limitata ai lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale (attualmente: dipendenti con imponibile fiscale non superiore, nell'anno precedente, ad € 80.000);
- vii) Il Premio di Risultato 2022/2023/2024 (di seguito PdR), non sarà in alcun modo consolidato né totalmente né in parte.

PDR 2022:

MC







7



- € 1.390 (milletrecentonovanta/00) lordi in caso di opzione per l'erogazione del PDR al 100% in retribuzione;
- € 1.420 (millequattrocentoventi/00) lordi in caso di opzione per l'erogazione del PDR al 50% in retribuzione (€ 710,00) e conferimento del 50% al Fondo ASTRI (€ 710,00);
- € 1.500 (millecinquecento/00) lordi in caso di opzione per il conferimento del PDR al 100% al Fondo ASTRI.

PDR 2023:

- € 1.430 (millequattrocentotrenta/00) lordi in caso di opzione per l'erogazione del PDR al 100% in retribuzione;
- € 1.460 (millequattrocentosessanta/00) lordi in caso di opzione per l'erogazione del PDR al 50% in retribuzione (€ 730,00) e il conferimento del 50% al Fondo ASTRI (€ 730,00);
- € 1.550 (millecinquecentocinquanta/00) lordi in caso di opzione per il conferimento del PDR al 100% al Fondo ASTRI;
- € 40.000 (quarantamila) lordi complessivi da ripartire tra tutto il personale dipendente beneficiario del premio in caso di raggiungimento dell'indicatore di redditività riferito al "consumo ferie – riduzione residuo ferie" importo totalmente conferito al Fondo ASTRI.

PDR 2024:

- € 1.480 (millequattrocentoottanta/00) lordi in caso di opzione per l'erogazione del PDR al 100% in retribuzione;
- € 1.560 (millecinquecentosessanta/00) lordi in caso di opzione per l'erogazione del PDR al 50% in retribuzione (€ 780,00) ed al 50% al Fondo ASTRI (€ 780,00);
- € 1.600 (milleseicento) lordi in caso di opzione per l'erogazione del PDR al 100% al Fondo ASTRI;
- € 40.000 (quarantamila) lordi complessivi da ripartire tra tutto il personale dipendente beneficiario del premio in caso di raggiungimento dell'indicatore di redditività riferito al "consumo ferie – riduzione residuo ferie" importo totalmente conferito al Fondo ASTRI.

L'importo annuale del PdR verrà riconosciuto in caso di pieno raggiungimento al personale Operaio, Impiegatizio e Quadro a tempo indeterminato, e non in prova, in servizio alla data di erogazione (importo riproporzionato in percentuale all'effettiva prestazione svolta per il personale a tempo parziale), in dodicesimi per le frazioni d'anno in caso di cessazione (sempre che il periodo lavorato sia stato in corso d'anno di almeno sei mesi) o assunzione in corso d'anno, in un rateo unico con il primo cedolino utile successivo alla determinazione dello stesso conseguente all'approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci ovvero entro il mese di Aprile di ciascun anno.

Le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del premio spettante in ragione annua complessiva e omnicomprensiva di ogni incidenza, pertanto detto premio

bgf
mt
Kg

Amr

[Handwritten signatures]

non avrà riflessi su altri istituti contrattuali e/o di legge e/o indiretti di alcun genere, né sulla tredicesima, né sul premio feriale, né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale le parti ex art. 2120 c.c. 2° comma, intendono espressamente escluderne l'imputazione.

Le parti attestano che:

- l'erogazione disciplinata nel presente documento e denominata "Premio di Risultato" di secondo livello 2022/2024 risponde pienamente ai requisiti di cui al Decreto Ministeriale 8 Aprile 2015 e successive modifiche;
- con il presente Accordo si è data integrale applicazione a quanto previsto dall'art. 46 del vigente C.C.N.L. con previsione del PdR per il 2022/2023/2024; e quindi avrà efficacia dal 1° Gennaio 2022 al 31 Dicembre 2024;
- il PdR è variabile ed è determinato dall'andamento degli indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità aziendale;
- il PdR può beneficiare dello "sgravio fiscale";
- il PdR costituisce "corresponsione di voce retributiva corrisposta solo al termine di un periodo annuale";
- le Parti concordano che le previsioni dei precedenti punti 8) e 9) sono da considerarsi ultrattive rispetto alla durata del presente "Verbale di Accordo".

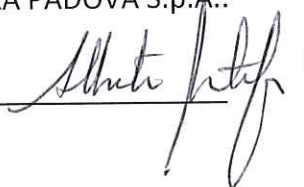
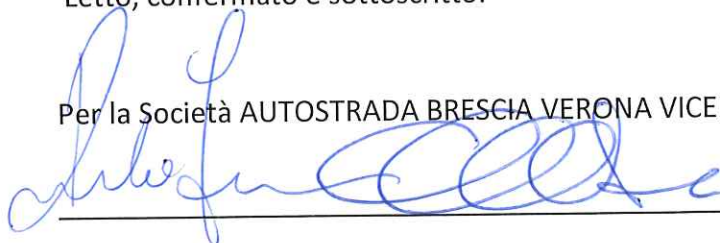
La Società procederà al deposito del presente accordo presso ITL entro trenta giorni dalla data di stipulazione.

Le parti convengono che con il presente Accordo si è data integrale applicazione a quanto previsto dall'art. 46 del vigente C.C.N.L. per gli anni 2022/2023/2024 e quindi avrà efficacia dal 1° gennaio 2022 al 31 Dicembre 2024.

Letto, confermato e sottoscritto.

Verona, 22 Marzo 2022

Per la Società AUTOSTRADA BRESCIA VERONA VICENZA PADOVA S.p.A.:



Per le Organizzazioni Sindacali Aziendali:

FILT-CGIL



FIT-CISL



UIL-TRASPORTI

[Signature] [Signature]

SLA-CISAL

[Signature]

UGL VIABILITA' E LOGISTICA

[Signature]

Le OO.SS. aziendali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, SLA-CISAL E UGL Viabilità e Logistica, sottoscrivono la presente intesa con riserva e la stessa sarà sciolta a seguito della consultazione dei lavoratori entro il 15 Aprile 2022.

Per le Organizzazioni Sindacali Aziendali:

FILT-CGIL

[Signature]

FIT-CISL

[Signature]

UIL-TRASPORTI

[Signature] [Signature]

SLA-CISAL

[Signature] [Signature]

UGL VIABILITA' E LOGISTICA

[Signature]