

VERBALE DI RIUNIONE E DI ACCORDO

Addì 11 marzo 2024 in Roma si sono incontrate

la Società Telepass, anche in rappresentanza delle Società del Gruppo, rappresentata da Lucia Strusi ed Emanuela Sicolo

e

le Organizzazioni Sindacali Nazionali Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti, Sla Cisl e Ugl-Viabilità e Logistica rappresentate rispettivamente da Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Roberto Moroni, Barbara Mastroeni e Mario Germani

alla presenza anche, in videoconferenza, delle loro Segreterie Regionali e RSA,

per proseguire il confronto sulle tematiche legate alla contrattazione di II livello e al Welfare aziendale, anche in riferimento a quanto convenuto, su questo tema, nell'ambito dell'accordo di rinnovo del CCNL autostrade dello scorso 18 luglio 2023.

In premessa, la Società ha comunicato che l'avvenuto avvicendamento al vertice della medesima, con la nomina del nuovo Amministratore Delegato, ha richiesto degli approfondimenti in relazione al nuovo Piano Industriale e, conseguentemente, alla definizione dei nuovi obiettivi di budget.

A fronte di ciò, si è convenuto di aggiornarsi ad un prossimo incontro da effettuarsi entro la prima metà di aprile sul II livello e sul PDR 2024.

Riguardo al PDR 2023, la Società ha confermato il pieno raggiungimento degli obiettivi, con conseguente pagamento del PDR 2023 al 100%, come da tabella allegata, fatti salvi eventuali importi superiori derivanti dall'eventuale conseguimento delle over performance.

L'importo del Pdr 2023 verrà erogato con il cedolino di aprile 2024. Nelle prossime settimane e nei tempi necessari all'elaborazione contabile della retribuzione di aprile, alle persone verrà data ove possibile l'opportunità di convertire il Premio di Risultato (in misura del 50 o del 100%) in credito welfare spendibile sulla nuova piattaforma Jointly che a breve verrà messa a disposizione dei lavoratori. Si rinvia per tutti gli altri dettagli all'accordo del 31 marzo 2023.

Riguardo al confronto in atto sul II livello, anche in riferimento agli impegni contrattuali derivanti dall'ultimo rinnovo del CCNL Autostrade e Trafori del 18 luglio 2023, si conviene di erogare a tutti i dipendenti, nell'anno 2024, un importo di 400 euro, incrementati fino a un massimo di 600 euro per coloro che hanno figli di età uguale o inferiore a 12 anni (20% per il primo figlio, +20% per il secondo figlio, + 10% dal terzo figlio in poi sotto forma di Welfare spendibili sulla nuova piattaforma Jointly.

A tale riguardo, la Società effettuerà gli opportuni approfondimenti con il fornitore dei servizi welfare affinché possano essere garantiti i benefici fiscali introdotti di recente dalla normativa di legge in materia di fringe benefit, al netto, ovviamente, dell'importo di euro 258 già caricato su *App4Us* e di altri particolari benefits applicati a talune categorie di lavoratori (per es. auto uso promiscuo).

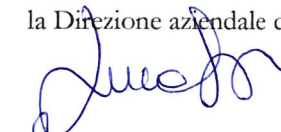
Riguardo all'accordo sul lavoro agile (smart working) del 18 novembre 2021, efficace fino al prossimo 31 dicembre 2024, le parti hanno convenuto sull'opportunità di prorogare tacitamente, fino a tale data, tutti gli accordi individuali attualmente in essere (fatta salva eventuale esplicita disdetta del dipendente); la Società effettuerà le dovute comunicazioni obbligatorie in tal senso. Anche rispetto a questo tema, si rinvia ai prossimi confronti sul contratto di II livello.

Infine, a seguito dell'esito negativo dell'interpello formulato alla Società all'Agenzia delle Entrate in merito alla convertibilità in Welfare del welcome back bonus di 5.000 euro (di cui all'accordo di II livello del 18 novembre 2021) per le lavoratrici-madri al rientro dalla maternità obbligatoria, la Società ha comunicato che a partire da quest'anno tale possibilità verrà sospesa e, pertanto, tale importo verrà esclusivamente erogato in busta paga sotto forma di una tantum.

l.c.s.

Roma, 11 marzo 2024

la Direzione aziendale di Telepass Spa




le Organizzazioni Sindacali Nazionali

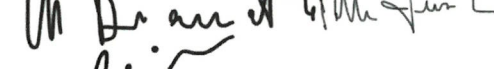
Filt Cgil

Fit Cisl

Ultrasporti

Sla Cisl

Ugl Viabilità e Logistica





ALLEGATO

TABELLE IMPORTI PREMIO 2023 – TABELLA B

CCNL AUTOSTRADE E TRAFORI ¹	
LIVELLO	IMPORTO ANNUALE
A	4.525,34 €
A1	4.043,92€
B	3.562,5 €
B1	3.254,39 €
C	2.850,00 €
C1	2.599,66 €
CCNL COMMERCIO	
LIVELLO	IMPORTO ANNUALE
Q	4.525,34 €
1	4.043,92€
2	3.562,5 €
3-4	3.254,39 €
5	2.850,00 €
CCNL METALMECCANICO	
LIVELLO	IMPORTO ANNUALE
A1	4.525,34 €
B3	4.043,92€
B2	3.562,5 €
B1	3.254,39 €
C3	2.850,00 €
C2	2.599,66 €

¹ I valori base del PDR sono frutto della riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento dell'importo di euro 2.850 riconosciuto al livello C.

Premio di risultato 2023, Scheda Obiettivi



#	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TARGET OBIETTIVO E PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTI	% Premio	Risultato 2023	PUNTI
1	Economics	Target: 167,9 €/min Oscillazione: 6% Se l'EBITDA raggiungerà un valore superiore al 94% dell'EBITDA target, verrà erogata una percentuale del premio di risultato annuale pari al 40%	40	40%	159,8 €/min	40
2	Sottoscrizioni T-Business	Target: 82,475 Oscillazione: 5% Al raggiungimento del numero di dipendenti di aziende clienti che hanno sottoscritto il servizio pari al 95% del target s, verrà erogata una percentuale del premio di risultato annuale pari al 15%	15	15%	162,548	15
3	Customer Satisfaction Index	Target: valore medio annuo 7,85 Se il Customer Satisfaction Index (CSI) raggiungerà un valore medio annuo superiore al 7,76, pari al risultato minimo delle wave di rilevazioni 2022, verrà erogato il 50% del valore corrispondente all'obiettivo. Se il Customer Satisfaction Index raggiungerà il valore medio annuo pari al target di 7,85 verrà erogata una percentuale del premio di risultato annuale pari al 15%	15	15%	7,85	15
4	Cybersecurity	L'obiettivo si considera raggiunto al verificarsi della seguente condizione: almeno il 68% della popolazione ha completato la formazione cybersecurity L'obiettivo si considera raggiunto al verificarsi della seguente condizione: la percentuale di dipendenti che subisce l'attacco di phishing durante le esercitazioni anti-phishing è inferiore al 14%	15	15%	89,2%	15
Over Performance	Over - performance	Verrà riconosciuto un incentivo di over-performance laddove l'obiettivo 1 superi i target attesi: con un valore di EBITDA compreso tra 167,9 €/min e 176,2 €/min, possono essere assegnati fino a un massimo di ulteriori 20 punti* (crescita progressiva lineare).	20	20%	159,8 €/min	0

