

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 23 aprile 2024 si sono incontrate:

- la Direzione di Autostrade per l'Italia, anche in nome e per conto del Gruppo, rappresentata da Antonio Cavallera, Marco Micaroni, Roberto Mattia, Federico Odone, Roberto Marra
- le OO.SS. Nazionali di FILT CGIL, FIT CISL, UIL TRASPORTI, SLA CISAL E UGL VL rappresentate da Elisa Gigliarelli, Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Paolo Collini, Roberto Moroni e Mario Germani, unitamente alle rispettive Segreterie regionali/territoriali e RSA

per definire il Premio di Produttività e di Risultato per l'anno 2024 (erogazione 2025).

Le Parti, riconoscendo l'importanza di apprezzare e valorizzare l'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo, valutano positivamente l'architettura definita con l'Accordo del 15 aprile 2021 per il triennio 2022-2024 (anni di erogazione), che ha consentito il raggiungimento dei target prestabiliti coniugando i risultati economici aziendali con l'impatto positivo determinato dal coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nel conseguimento degli obiettivi aziendali.

Pertanto, nel quadro di quanto previsto dall'art. 46 lettera B) del vigente CCNL, le Parti convengono di confermare l'attuale impianto del Premio di Produttività anche per l'anno 2024 (erogazione 2025).

Il Premio, che intende misurare i risultati conseguiti nell'anno 2024, ha validità annuale, nelle more della definizione di un nuovo Premio di Produttività e di Risultato che sarà discusso nell'ambito della contrattazione di secondo livello in via di sviluppo.

Ai fini della determinazione del Premio, vengono individuati i seguenti quattro parametri: Redditività, Asset Integrity e Digitalizzazione, Sicurezza e Qualità, Sostenibilità.

I parametri sono altresì suddivisi in specifici indicatori. Il Premio misura il raggiungimento dei singoli target individuati, prevede una soglia di accesso per ogni specifico indicatore, premia l'over performance, paga con distribuzione lineare i risultati raggiunti, se superata la soglia di accesso.

Il valore base complessivo del Premio, suddiviso nei singoli indicatori, è pari ad € 2.200 lordi per un livello "C", se raggiunti tutti gli obiettivi dei singoli indicatori. Gli importi, per tutti gli indicatori del Piano, verranno articolati per gli altri livelli sulla base dei parametri della scala di inquadramento prevista dal vigente CCNL.

I quattro parametri che compongono il Premio vengono articolati come da tabella in allegato che costituisce parte integrante del presente Accordo.

Sistema di monitoraggio e di verifica

Le Parti si incontreranno trimestralmente per valutare l'andamento tendenziale degli indicatori e per analizzare con attenzione i risultati che, di volta in volta, verranno illustrati anche al fine di valutare eventuali variabili esogene e straordinarie, da tenere conto rispetto ai target.


Antonio Cavallera


Cristiano Tardioli


Roberto Moroni

EG

Flexible benefit

Con riferimento alla eventuale scelta del lavoratore di convertire il Premio tramite la piattaforma Welfare, le Parti confermano i precedenti accordi in materia in ordine alle percentuali di conversione (25%, 50%, 75% o 100%) e alle maggiorazioni previste in caso di richiesta di conversione del Premio (pari al 15%).

Criteri di erogazione

Il Premio sarà erogato in un'unica soluzione nel mese di maggio 2025 e comunque subito dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'azienda.

Il Premio verrà corrisposto al personale a tempo indeterminato in servizio al 1° marzo 2025, in relazione al servizio prestato nell'anno precedente.

Per il personale con contratto a tempo parziale il Premio verrà riproporzionato in relazione alla durata ordinaria della prestazione, comprendendo a tali effetti le ore supplementari prestate nell'anno precedente, con esclusione delle ore trasformate in riposi compensativi e confluiti nella banca ore.

La quota giornaliera si determina dividendo per 22 un dodicesimo dell'importo annuo spettante; la quota mensile è pari a 1/12 dell'importo annuo spettante.

Per il pagamento del Premio troveranno applicazione i seguenti criteri:

- in caso di non effettuazione della prestazione per malattia e/o per assenze non retribuite relative all'anno 2024, non verrà corrisposta una quota giornaliera del premio;
- in caso di malattia superiore a 5 giorni consecutivi di calendario relativa all'anno 2024, verrà riconosciuta, a partire dal sesto giorno, una quota del premio pari all'80% di quella giornaliera.

Gli importi del Premio di cui al presente Accordo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato sarà corrisposto un premio corrispondente ad 1/12 della quota annua del premio erogato l'anno precedente per ogni mese di servizio prestato nell'anno di corresponsione. Detto premio verrà corrisposto, ripartito in quote mensili, a tutto il personale a termine con le stesse modalità di cui sopra.

Clausola di conformità

Le Parti firmatarie del presente Accordo attestano congiuntamente che l'erogazione disciplinata nel presente documento e denominata "Premio di Produttività e di Risultato" risponde pienamente ai requisiti di cui alla Legge n. 208/2015 e successive modifiche.

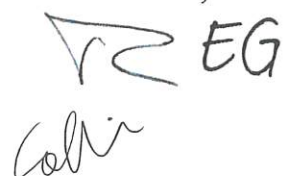
Le Parti attestano che:

- il Premio è variabile ed è determinato dall'andamento degli indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità aziendale, così come determinato nel presente Accordo;


Roberto M.




V. I. M.


EG
Colin

- il Premio può beneficiare del cd. "sgravio contributivo";
- il Premio costituisce "corresponsione di voce retributiva corrisposta solo al termine di un periodo annuale";
- il Premio costituisce un "unicum" di ammontare complessivo lordo individuato nel presente Accordo e pertanto la "detassazione", ove prevista, sarà applicata all'intera somma erogata nell'anno 2025 e riferita alla redditività 2024 a ciascun dipendente, con le competenze del mese di maggio 2025.

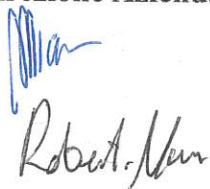
La Direzione Aziendale provvederà al deposito del presente Accordo, presso la competente DTL, entro trenta giorni dalla data di stipulazione.

Il presente Accordo è valido, con le stesse caratteristiche, anche per le aziende SDS, Ad Moving, Movyon, e costituisce utile riferimento per le altre aziende collegate e partecipate.

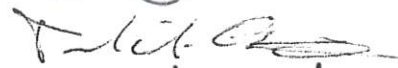
Roma, 23 aprile 2024

L.C.S.

La Direzione Aziendale


Robert Neri

Le OO.SS. Nazionali



Un Direttore
Roberto Neri










Parametri	KPI	Descrizione	Accesso al PdR	Target 2024	Over performance	Importo in base a Consuntivo del KPI anno corrente vs target			Variazione (Min;Max) Premio di Risultato	
Redditività Perimetro: Società ASPI	EBITDA	Margine operativo prima degli interessi finanziari, delle imposte, degli ammortamenti e delle svalutazioni	70% 1.684 €/mln	100% 2.406 (*) €/mln	130% 3.128 €/mln	ACCESSO	TARGET	OVERPERF.	[-125 €;+137,5 €]	
	Asset Integrity e Digitalizzazione Perimetro: Società ASPI	Asset Integrity	Piano Ponti, Viadotti e Cavalcavia - Completamento di interventi su 80 opere della rete ASPI riconducibili ad almeno uno dei seguenti criteri: ridurre il Livello di Difettosità, rimuovere limitazioni di esercizio, eliminare le cause di innesco ed evoluzione del degrado e ridurre l'esposizione di «Enti Scavalcati» (campate sensibili, attenzione mediatica)	72	80	88	190,0 €	215,0 €	240,0 €	[-75 €;+62,5 €]
			Completamento calcolo Classe di Attenzione per le rimanenti gallerie della rete, che hanno lunghezza < 200 m (numero di fornici: 145)	131	145	145	95,0 €	107,5 €	107,5 €	
		N° 50 Verifiche di Livello 3 (VAL3) sulle gallerie in Classe di Attenzione alta appartenenti al primo cluster da norma (ante 1970)	45	50	55	95,0 €	107,5 €	120,0 €		
		Strumenti di digital transformation Percentuale di fruitori medi rispetto al totale utenti abilitati (key user). Perimetro: strumenti oggetto di misurazione adoption.	46%	65%	85%	190,0 €	215,0 €	240,0 €		
Sicurezza e Qualità Perimetro: Società ASPI	Frequenza Infortuni	Frequenza Infortuni su cantieri e luoghi di lavoro (su mln di ore lavorate)	6,5	6,0	5,5	190,0 €	215,0 €	240,0 €	[-50 €;+50 €]	
	Formazione in tema di sicurezza	Numero di fruitori a tutte le iniziative formative sulla sicurezza, ulteriori rispetto a quanto previsto dalla Legge in termini di formazione obbligatoria	2.100	3.000	3.900	95,0 €	107,5 €	120,0 €		
	Reputation Index	Indicatore Overall (somma degli indicatori Top 5% e Popolazione)	79,3	86,3	93,3	95,0 €	107,5 €	120,0 €		
Sostenibilità Perimetro: Gruppo	Sustainability	Redazione di un Transition Plan di massima che declini la strategia High Level adottata dal Gruppo per affrontare il processo di transizione	ON/OFF			215,0 €	215,0 €	215,0 €	-	
Premio variabile						1.950,0 €	2.200,0 €	2.450,0 €	[-250 €;+250€]	

(*) EBITDA di ASPI SpA come approvato dal CdA del 18 gennaio 2024.
Nella fase di consuntivazione verranno neutralizzate:
- eventuali variazioni del perimetro di consolidamento e/o variazioni dei principi contabili;
- impatti di eventuali operazioni straordinarie;
- l'effetto esogeno del diverso andamento del traffico;
- impatti per i maggiori costi di manutenzione e sicurezza non preventivabili.

Mr

RobM

colli

APM

MA

MD

EG

Handwritten signatures and initials