

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 aprile 2026 si sono incontrate:

- la Direzione di Autostrade per l'Italia, anche in nome e per conto del Gruppo, rappresentata da Antonio Cavallera, Mario Basile, Marco Micaroni, Roberto Marra
- le OO.SS. Nazionali di FILT CGIL, FIT CISL, UIL TRASPORTI, SLA CISAL E UGL VL, rappresentate da Elisa Gigliarelli, Cristiano Tardioli, Giulia Grandi, Arcangelo Losavio, Paolo Collini, Roberto Moroni, Mario Germani, Barbara Mastroeni

per definire il Premio di Produttività e di Risultato per il triennio 2026-2028 (anni di erogazione 2027, 2028 e 2029).

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) e confermata anche per gli anni 2025 e 2026 (anni di erogazione); l'impianto 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. 50, lettera B) del vigente CCNL, con il presente Accordo le Parti definiscono l'impianto del Premio di Produttività, di validità triennale, finalizzato alla misurazione dei risultati conseguiti negli anni 2026, 2027 e 2028.

Ai fini della determinazione del Premio, vengono individuati i seguenti quattro parametri: Redditività, Asset Integrity, Sicurezza, 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, per l'anno 2026 è pari ad € **2.350** lordi per un livello "C", se raggiunti tutti gli obiettivi dei singoli indicatori. Gli importi, per tutti gli indicatori del Premio, verranno articolati per gli altri livelli sulla base dei parametri della scala di inquadramento prevista dal vigente CCNL.

Le Parti convengono altresì che il valore base complessivo del Premio sarà incrementato di € 50 lordi, per un livello "C", per ciascuno dei due successivi anni di misurazione disciplinati dal presente Accordo.

Conseguentemente, per l'anno 2027 il valore base complessivo del Premio è fissato in € **2.400** lordi per un livello "C" e, per l'anno 2028, in € **2.450** lordi per un livello "C".

Le Parti concordano fin da ora che il valore base del Premio che sarà definito successivamente al triennio 2026-2028 non sarà inferiore a € 2.500 lordi per un livello "C".



I quattro parametri che compongono il Premio, per l'anno 2026, vengono articolati come da tabella in allegato, che costituisce parte integrante del presente Accordo.

Il presente Accordo individua i target per l'anno 2026; in un apposito incontro, da realizzarsi entro il primo trimestre di ogni singolo anno, verranno individuati i target per gli anni successivi.

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.

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 di ogni anno 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 di ciascun anno, 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 di misurazione, non verrà corrisposta una quota giornaliera del Premio;
- in caso di malattia superiore a 5 giorni consecutivi di calendario relativa all'anno di misurazione, verrà riconosciuta, a partire dal sesto giorno, una quota del Premio pari all'80% di quella giornaliera;
- dalle previsioni dei due punti precedenti sono esclusi i lavoratori affetti dalle patologie di cui all'art. 2, primo comma, lettera "d", Decreto 21/07/2000, n. 278, certificate anche per il tramite del medico competente.

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.

MA
Ru
Mm
ofo
Am
Mg
AR
Collini

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;
- 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 anno per anno a ciascun dipendente, con le competenze del mese di maggio di ciascun anno.

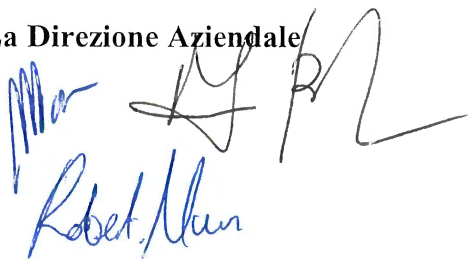
La Direzione Aziendale provvederà al deposito del presente Accordo, presso la competente DTL, entro trenta giorni dalla data di stipula.

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

Roma, 28 aprile 2026

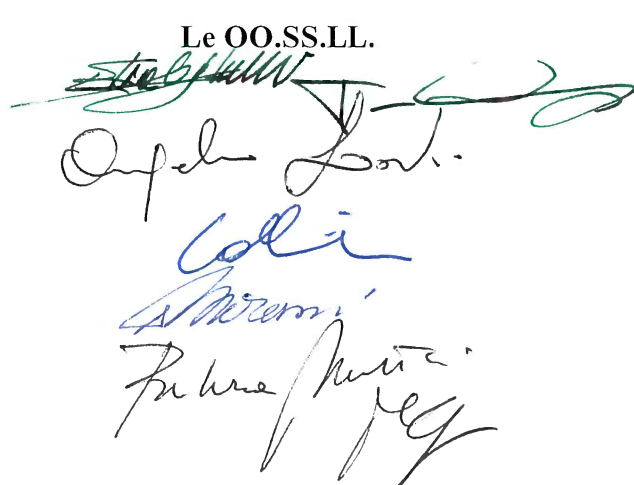
L.C.S.

La Direzione Aziendale



Roberto Mann

Le OO.SS.LL.



Roberto Mann
Cesare Jorzi
Codi
Mazzoni
Francesca Mann
peg

ALLEGATO - Indicatori e Formula per la determinazione del Premio di Risultato 2026 (erogazione 2027)

Parametri	Peso	KPI	Descrizione	Accesso al PdR	Target 2026	Over performance	Importo in base a Consumativo del KPI anno corrente vs target			Variazione (Min/Max) Premio di Risultato
							ACCESSO	TARGET	OVERPERF.	
Redditività Perimetro: Società ASPI	50%	EBITDA	Margine operativo prima degli interessi finanziari, delle imposte, degli ammortamenti e delle svalutazioni	70% 1.825 €/min	100% 2.607 ⁽¹⁾ €/min	130% 3.389 €/min	1.050,0 €	1.175,0 €	1.300,0 €	[-125 €; +125 €]
Asset integrity Perimetro: Società ASPI	10%		Pieno Ponti, Viadotti e Cavalcavia - Completamento di interventi su 60 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)	54	60	66	210,0 €	235,0 €	260,0 €	
Asset integrity Perimetro: Società ASPI	5%		Completamento delle prime ispezioni approfondite sulle gallerie in Classe di Attenzione Alta	44	49	54	105,0 €	117,5 €	130,0 €	[-50 €; +50 €]
Sicurezza Perimetro: Gruppo	5%		Valutazioni accurate della Sicurezza di Livello (VAL ¹) sulle gallerie in Cda Alta e Medio-Alta	25	30	35	105,0 €	117,5 €	130,0 €	
Sicurezza Perimetro: Gruppo	10%	Safety ⁽²⁾	Frequenza infortuni dipendenti e contractors del Gruppo su cantieri e luoghi di lavoro (su min di ore lavorate)	4,5	4,0	3,5	210,0 €	235,0 €	260,0 €	
Sicurezza Perimetro: Gruppo	5%	Ispezioni	Ispezioni HSE svolte da personale indipendente (CSE, HSE Consultant, altri operatori esterni, ...) rispetto alla linea operativa per valutare il livello di applicazione degli standard aziendali del Gruppo	30.000	33.000	36.000	105,0 €	117,5 €	130,0 €	[-50 €; +50 €]
Sicurezza Perimetro: Gruppo	5%	Safety Walk	Visite di luoghi di lavoro e cantieri svolti da personale con responsabilità con l'obiettivo di trasmettere l'impiego del Gruppo attraverso focus su aspetti di sicurezza, dialogo e feedback ai lavoratori. Responsabilizzare sulla necessità di migliorare la valutazione del rischio ⁽³⁾	3.000,0	3.300,0	3.600,0	105,0 €	117,5 €	130,0 €	
Sostenibilità Perimetro: Gruppo	10%	Sustainability	Raggiungimento del 90% degli obiettivi presenti nella onepage scorecard ESG (al netto di eventuali obiettivi specifici già previsti nella scheda) definita nel Comitato ESG&HS del 06 marzo 2025	80%	90%	100%	210,0 €	235,0 €	260,0 €	[-25 €; +25 €]
Premio variabile							2.100,0 €	2.350,0 €	2.600,0 €	[-250 €; +250€]

(1) 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.

(2) In caso di presenza di anche un solo infortunio fatale occorso a dipendenti o a contractors, lo stream sarà considerato non raggiunto e prescindere dal valore della frequenza infortuni.

(3) Di cui 330 svolta da Responsabili che guidano le principali unità produttive e organizzative (ed es. Direttori Tronco, Resp. Amm., AD controllate)

Formula per determinazione Valore economico "pista" con distribuzione lineare → Valore economico fascia precedente + (Valore economico fascia successiva - Valore KPI consultivo - Valore KPI fascia precedente) × (Valore KPI consultivo - Valore KPI fascia precedente) / (Valore KPI fascia successiva - Valore KPI fascia precedente)