

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 aprile 2021 si sono incontrati

- la Società Autostrade per l'Italia, rappresentata da Gian Luca Orefice, Antonio Cavallera, Marco Micaroni, Matteo Remedia e Roberto Mattia
- le Segreterie Nazionali di categoria FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITA', rappresentate da Cristina Settimelli, Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Marco Verzari, Paolo Collini, Roberto Moroni, Paola Avella, Mario Germani

per definire il nuovo Premio di Produttività e di Risultato per il triennio 2022 – 2024 (anni di erogazione).

Le parti condividono un'intesa che prevede nuovi indicatori, una nuova formula, nuovi criteri di erogazione, con l'obiettivo di individuare congiuntamente un Premio che possa apprezzare oggettivamente il fondamentale contributo delle lavoratrici e dei lavoratori al raggiungimento di nuovi obiettivi stabiliti.

Pertanto, nel quadro di quanto previsto dall'art.46 lettera B) del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, l'articolazione del Premio intende correlare le erogazioni del secondo livello di contrattazione ai risultati reddituali ed a specifici indicatori, come definiti nella presente intesa.

La definizione del Premio di Produttività e di Risultato si inserisce nella più ampia articolazione della contrattazione di secondo livello, così come previsto dal vigente CCNL.

Il Premio ha validità triennale, scade il 31 dicembre 2023, e intende misurare i risultati conseguiti negli anni 2021, 2022 e 2023.

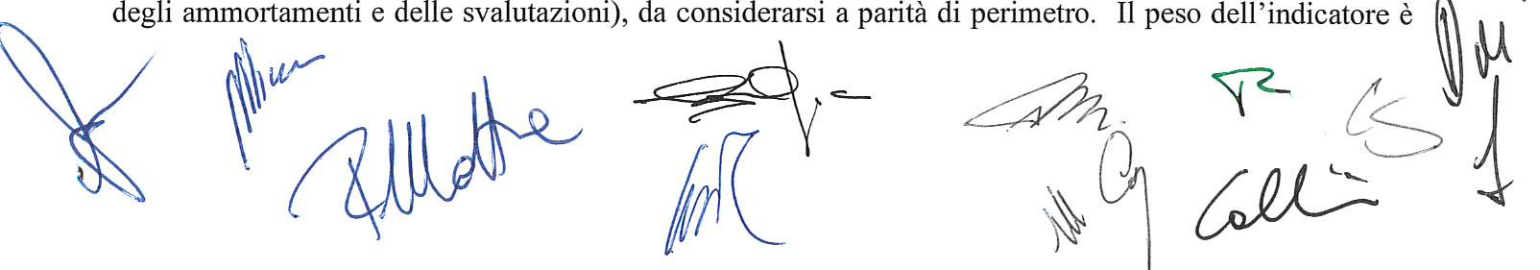
Il Premio si basa sui seguenti quattro parametri: Redditività, Eccellenza Operativa e Digitalizzazione, Sicurezza e Qualità, Sostenibilità. A loro volta, i parametri sono suddivisi in specifici indicatori. Il Premio misura il raggiungimento dei singoli target individuati, prevede una soglia di accesso 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 € 2.150 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.

Il presente Accordo individua i target per l'anno 2021; in un apposito incontro da realizzarsi entro il primo trimestre di ogni singolo anno verranno individuati i target ed il valore base complessivo per gli anni successivi.

Parametro di Redditività

L'indicatore individuato è l'**EBIDTA** (il margine operativo prima degli interessi finanziari, delle imposte, degli ammortamenti e delle svalutazioni), da considerarsi a parità di perimetro. Il peso dell'indicatore è



pari al 40% del valore base del Premio, e quindi per il livello C di € 860. Per l'anno 2021 il target è pari a 1.829 €/mln. L'intero importo sopra specificato sarà erogato se l'obiettivo verrà raggiunto.

La soglia di accesso all'indicatore è collocata, per il 2021, all'80% del target, al di sotto del quale l'importo non verrà erogato. L'importo della soglia di accesso è pari a € 760. In caso di over performance di +20% od oltre rispetto all'obiettivo, l'importo verrà aumentato ad € 960.

I risultati raggiunti tra la soglia di accesso e la soglia dell'over performance verranno calcolati con distribuzione lineare, in aumento od in diminuzione rispetto ai valori sopra stabiliti.

La soglia di accesso all'indicatore, per i successivi anni, scende al 70% del target.

Parametri di Eccellenza Operativa e Digitalizzazione

Gli indicatori individuati sono due: la **Gestione Infrastruttura** e gli **Strumenti di Digital Transformation**.

L'indicatore Gestione Infrastruttura viene a sua volta suddiviso in due parti:

- Il Piano di completamento delle verifiche di sicurezza da assessment ponti e viadotti, che misura in percentuale lo stato di avanzamento del piano;
- Il Piano Opere d'Arte e Corpo Autostradale – Manutenzione e Ammodernamento Rete, che misura il valore economico.

L'indicatore di Digital Transformation misura la percentuale di fruitori dei nuovi strumenti di lavoro digitali, rispetto al totale degli utenti abilitati.

Il peso dei singoli tre indicatori è pari al 10% del valore base del Premio, e quindi di € 215 per ognuno riferito al livello C.

Per l'anno 2021 il target è pari rispettivamente al 30% dello stato di avanzamento del Piano delle verifiche di sicurezza ponti e gallerie, alla spesa di 242 €/mln per la realizzazione e messa a terra del piano manutenzione e ammodernamento rete, al 60% di fruitori dei nuovi sistemi di lavoro digitali.

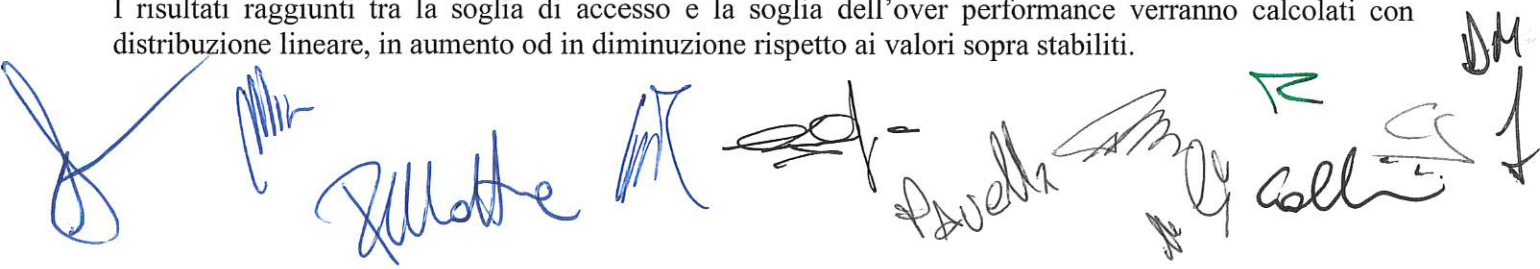
Gli interi importi sopra specificati verranno erogati se gli obiettivi saranno raggiunti.

La soglia di accesso agli indicatori è collocata, per il 2021, al 70% del target di cui sopra e quindi rispettivamente, al 21% del target per il primo, alla spesa di almeno 169 €/ mln per il secondo, al 42% di fruitori per il terzo.

Al di sotto delle soglie sopra riportate gli importi non verranno erogati. In caso di over performance rispetto ai singoli obiettivi, secondo quanto indicato nella tabella allegata al presente accordo, l'importo verrà aumentato ad € 240.

L'importo della soglia di accesso è pari a € 190 per ognuno dei tre indicatori.

I risultati raggiunti tra la soglia di accesso e la soglia dell'over performance verranno calcolati con distribuzione lineare, in aumento od in diminuzione rispetto ai valori sopra stabiliti.

A series of handwritten signatures and initials in blue and black ink are located at the bottom of the page, below the final paragraph. The signatures are stylized and vary in length, with some appearing to be names and others as initials or marks.

Parametri di Sicurezza e Qualità

Gli indicatori individuati sono tre, due relativi alla sicurezza, uno alla qualità.

Gli indicatori sono:

- **Frequenza infortuni:** il rapporto tra il numero degli infortuni su tutti i cantieri e i luoghi di lavoro della rete autostradale rispetto alle ore lavorate
- **Formazione in tema di sicurezza:** il numero effettivo di fruitori a tutte le iniziative formative sulla sicurezza, anche stabilite congiuntamente tra le parti nel Comitato Paritetico della Formazione Finanziata, ulteriori rispetto a quanto previsto dalla Legge in termini di formazione obbligatoria
- **Cliente al Centro:** indagine sulla Corporate Reputation (scala base 100).

Il peso del primo dei tre indicatori è pari al 10% del valore base del Premio, e quindi di € 215, e del 5% del valore base del Premio per gli altri due indicatori, quindi pari a € 107,5 per ognuno, riferiti al livello C.

Per l'anno 2021 il target è fissato a 14,2 per l'indicatore frequenza infortuni, a 1.400 fruitori per l'indicatore sulla formazione in tema di sicurezza, a 44/100 per l'indicatore relativo alla qualità.

Gli interi importi sopra specificati verranno erogati se gli obiettivi saranno raggiunti.

La soglia di accesso agli indicatori è collocata, per il 2021, rispettivamente, al valore target 15,6 per il primo, a 980 per il secondo, a 40 per il terzo.

Al di sotto dei valori sopra riportati gli importi non verranno erogati. In caso di over performance rispetto ai singoli obiettivi, secondo quanto indicato nella tabella allegata al presente accordo, l'importo verrà aumentato ad € 240 per il primo indicatore e ad € 120 per il secondo ed il terzo indicatore, riferiti al livello C.

L'importo della soglia di accesso è pari a € 190 per il primo indicatore e ad € 95 per il secondo ed il terzo indicatore, riferiti al livello C.

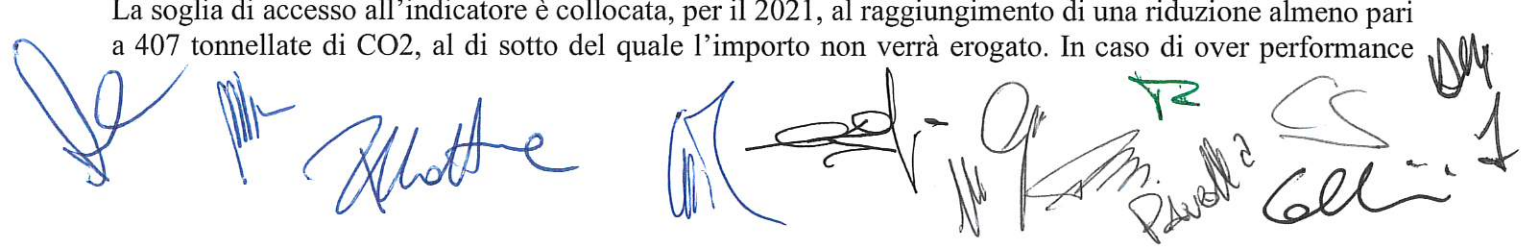
I risultati raggiunti tra la soglia di accesso e la soglia dell'over performance verranno calcolati con distribuzione lineare, in aumento od in diminuzione rispetto ai valori sopra stabiliti.

Parametro di Sostenibilità

L'indicatore individuato è la **Riduzione di CO2**, il Piano di riduzione di tonnellate di CO2 della Società, che si estrinseca ad esempio in specifici progetti di installazione di impianti fotovoltaici, di riqualificazione degli impianti in tecnologia led, di azioni di rimboschimento, di ricambio del parco veicoli verso l'elettrico e/o altre fonti di energia ecosostenibile.

Il peso dell'indicatore è pari al 10% del valore base del Premio, e quindi di € 215 per il livello C. Per l'anno 2021 il target è pari ad una riduzione di 581 tonnellate di CO2. L'intero importo sopra specificato verrà erogato se l'obiettivo verrà raggiunto.

La soglia di accesso all'indicatore è collocata, per il 2021, al raggiungimento di una riduzione almeno pari a 407 tonnellate di CO2, al di sotto del quale l'importo non verrà erogato. In caso di over performance

A series of handwritten signatures and initials in blue and black ink, located at the bottom of the document. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals, likely representing the parties to the agreement.

rispetto ai singoli obiettivi, secondo quanto indicato nella tabella allegata al presente accordo, l'importo verrà aumentato ad € 240 per il livello C.

I risultati raggiunti tra la soglia di accesso e la soglia dell'over performance verranno calcolati con distribuzione lineare, in aumento o in diminuzione rispetto ai valori sopra stabiliti.

L'importo della soglia di accesso è pari a € 190 per il livello C.

Nella tabella allegata al presente Accordo, parte integrante dello stesso, viene sintetizzato il nuovo Premio di Produttività e di Risultato, e specificate ulteriori informazioni di dettaglio.

Sistema di monitoraggio e di verifica

Le Parti sono consapevoli del cambiamento culturale sotteso al nuovo Premio di Produttività e di Risultato e pertanto ritengono necessario accompagnare e gestire con attenzione l'implementazione dello stesso, con un preciso percorso di monitoraggio dell'andamento dei nuovi indicatori condivisi e di verifica complessiva di quanto sancito nel nuovo Accordo.

Per quanto concerne l'andamento tendenziale degli indicatori si conviene che trimestralmente, in un apposito incontro, le parti analizzeranno con attenzione i risultati che, di volta in volta, verranno illustrati.

Per quanto attiene la verifica complessiva dei nuovi meccanismi del Premio, le Parti si incontreranno semestralmente, anche al fine di verificare se i nuovi parametri/indicatori abbiano variabili esogene e straordinarie, da tenere conto rispetto ai target definiti.

Annualmente le parti si incontreranno per effettuare una valutazione complessiva della situazione aziendale generale, dell'andamento del premio e per la definizione dei nuovi target per l'anno seguente e del valore base di calcolo relativo al parametro della Redditività.

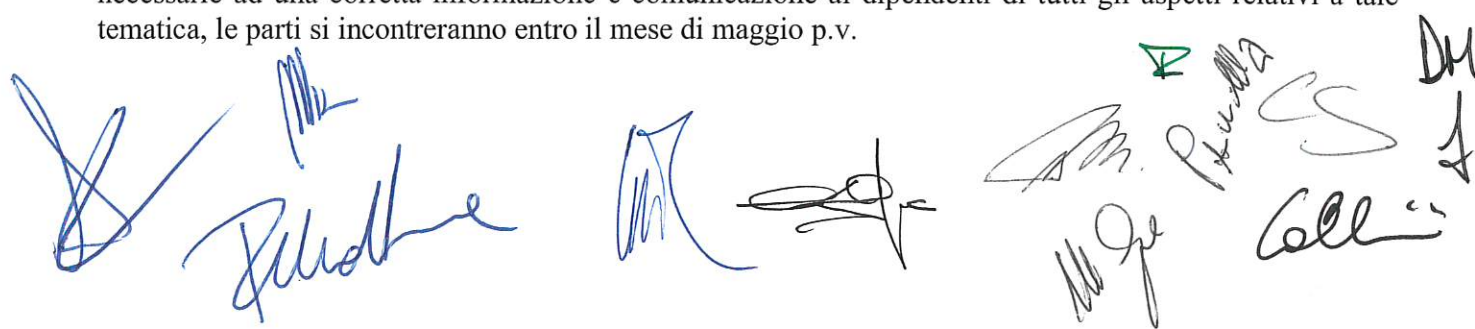
Inoltre, le Parti condividono la necessità di analizzare trimestralmente, all'interno della Consulta sulla Sicurezza, l'andamento dell'indice di frequenza degli infortuni con il relativo approfondimento delle causali, utile a determinare gli impatti sull'indicatore di Premio. Le Parti, altresì, si danno atto della volontà di avviare il confronto per arrivare alla definizione di un Protocollo sulla sicurezza del lavoro nei cantieri autostradali.

Flexible Benefits

L'importo del Premio annuo, su base volontaria, potrà essere convertito in flexible benefits, per una quota pari esclusivamente al 50% od al 100%; in tal caso l'importo del Premio dovrà essere incrementato di un ulteriore 15%. La decisione del singolo lavoratore se convertire o meno il 50% od il 100% del Premio dovrà essere comunicata all'azienda, per iscritto, entro il mese di febbraio di ogni anno.

Gli importi di cui sopra, anche in quota parte, potranno essere destinati al fondo di previdenza Astri.

Per approfondire ulteriormente la tematica dei flexible benefits e per definire congiuntamente le iniziative necessarie ad una corretta informazione e comunicazione ai dipendenti di tutti gli aspetti relativi a tale tematica, le parti si incontreranno entro il mese di maggio p.v.



Criteri di erogazione

Il Premio sarà erogato in un'unica soluzione nel mese di aprile 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 non verrà corrisposta una quota giornaliera del premio;
- in caso di malattia superiore a 5 giorni consecutivi di calendario verrà riconosciuta, a partire dal 6 giorno, una quota del premio pari all'80% di quella giornaliera.

La decurtazione delle quote di cui sopra non si applicherà per lavoratori fragili, malattia Covid e assenze CIGO.

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;
- 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, con le competenze del mese di aprile.

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

A series of handwritten signatures and initials in blue and black ink are located at the bottom of the page, below the final paragraph. The signatures are stylized and vary in length, with some appearing to be initials like 'DM' and 'CS'.

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

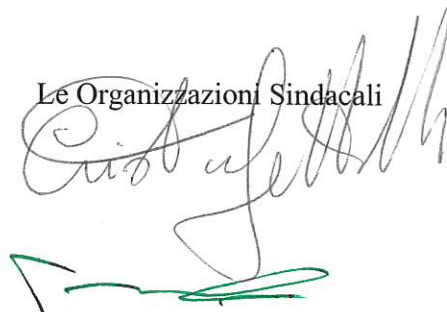
Roma, 15 aprile 2021

L.C.S.

La Direzione Aziendale



Le Organizzazioni Sindacali



Allegato 1 al Verbale di Accordo 15 aprile 2021

Indicatori e Formula per la determinazione del Premio di Produttività e di Risultato 2021 (erogazione 2022)

Parametri	Peso	KPI	Descrizione	Fonti consuntivo	Accesso al PdR	Target 2021	Over performance	Importo in base a Consuntivo del KPI anno corrente vs target			Variazione (Min/Max) Premio di Risultato
								ACCESSO	TARGET	OVERPERF.	
Redditività <i>Perimetro: Società ASPI</i>	40%	EBITDA	Margine operativo prima degli interessi finanziari, delle imposte, degli ammortamenti e delle svalutazioni	Bilancio	80% 1.463 €/min	100% 1.829 €/min	120% 2.195 €/min	760 €	860 €	960 €	[-100 €;+100 €]
	10%	Gestione Infrastruttura	Piano Completamento Verifiche di Sicurezza da Assessment Ponti e Viadotti (% Opere d'arte maggiori)	<i>Risultati e Verbali Commissione Ponti e Viadotti</i>	21%	30%	39%	190 €	215 €	240 €	
	10%		Piano Opere d'arte e Corpo Autostradale - Manutenzioni e Ammodernamento Rete - (€/min)	<i>Bilancio e ERP aziendale certificato</i>	169 €/min	242 €/min	315 €/min	190 €	215 €	240 €	[-75 €;+75 €]
	10%		Strumenti di digital transformation	Percentuale di fruitori medi rispetto al totale utenti abilitati. Fruitore: chi ha effettuato mediamente almeno 1 accesso al mese (media annua equivalente).	<i>Report Sistemi Informativi</i>	42%	60%	78%	190 €	215 €	240 €
Sicurezza e Qualità <i>Perimetro: Società ASPI</i>	10%	Frequenza infortuni	Frequenza infortuni su cantieri e luoghi di lavoro (su mln di ore lavorate)	<i>Bilancio di Sostenibilità</i>	15,6	14,2	12,5	190 €	215 €	240 €	
	5%	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	<i>Report HSE</i>	980	1.400	1.820	95 €	107,5 €	120 €	[-50 €;+50 €]
	5%	Cliente al Centro	Corporate Reputation (indagine Ipsos di Nando Pagnoncelli) - Miglioramento della valutazione Overall da parte del target Top 5% (scala base 100)	<i>Report Ipsos</i>	40	44	48	95 €	107,5 €	120 €	
Sostenibilità <i>Perimetro: Società ASPI</i>	10%	Riduzione CO2	Riduzione tonnellate di CO2 al 2023 di cui installazione n. 143 impianti fotovoltaici di cui riqualificazione n. 400 imbocchi con tecnologia LED di cui rimboschimento n. 94 siti per complessivi 150 ettari	<i>Bilancio di Sostenibilità</i>	407 ton CO2	581 ton CO2 di cui 250 di cui 325 di cui 6	755 ton CO2	190 €	215 €	240 €	[-25 €;+25 €]
Premio variabile											
					1.900 €	2.150 €	2.400 €				[-250 €;+250€]