

Segreterie Nazionali

Comunicato alle lavoratrici e ai lavoratori di ASPI, ESSEDIESSE, ATECH, ADMOVING, ATLANTIA

“Sottoscritto l’accordo sul Premio di Risultato”

Dopo un intenso confronto, tra le Organizzazioni Sindacali e la Direzione aziendale di ASPI sono state siglate ieri due importanti intese, una inerente alla definizione del PDR per il 2020, l’altra inerente alla definizione di un nuovo impianto del PDR, valido per i prossimi tre anni.

In un contesto caratterizzato da un lato da una fase di grande trasformazione dell’azienda, e di incertezza rispetto sia ai suoi assetti proprietari, sia alle evoluzioni del PEF, dall’altro dagli effetti nefasti generati dalla pandemia, il risultato complessivamente raggiunto consente di essere valutato positivamente e, inoltre, di guardare con ottimismo alla tenuta delle relazioni industriali e al confronto in atto sul Piano Industriale e sulle altre tematiche aperte.

Per quanto riguarda il **PDR 2020**, le parti hanno convenuto su un valore complessivo di **2.500 € al livello C** (riparametrati per gli altri livelli e riproporzionati per il personale part-time) composto da: 687,50 € già erogati con le competenze di marzo 2021, 600 € come valore di consolidamento, di seguito descritto, ed euro 1.212,50 € che saranno erogati con le competenze di luglio 2021.

Le assenze per malattia o non retribuite a vario titolo (compresa la CIGO) registrate nel 2020 non incideranno sull’erogazione.

Il PDR 2020, essendo in ogni caso condizionato da un andamento negativo dei tre parametri di riferimento non potrà beneficiare del regime fiscale e previdenziale agevolato.

L’importo di 1.212,50 € potrà, su base volontaria, essere conferito (al 50% o al 100%) ad una piattaforma di flexible benefit che verrà individuata entro il prossimo mese di maggio p.v., beneficiando, in tal caso, di una maggiorazione a carico della Società pari al 15%, e successivamente potrà essere conferito alla previdenza complementare.

Per il solo personale assunto entro il 31 dicembre 2020 ed in servizio alla data di sottoscrizione dell’intesa, con le competenze di aprile 2021 verrà riconosciuto un importo aggiuntivo di 600 € al livello C (riparametrati per gli altri livelli e riproporzionati per il personale part-time); a far data da gennaio 2022, al medesimo personale detto importo verrà riconosciuto in 12 quote mensili di pari importo, utili esclusivamente per il TFR, non riassorbibili e non riproporzionabili in caso di assenze a qualsiasi titolo verificatesi nel mese.

Per quanto riguarda il **PDR 2021-2023**, le parti hanno convenuto sulla definizione di un impianto assolutamente innovativo, che consenta da un lato di cogliere in pieno le sfide che l’azienda dovrà affrontare e dall’altro, al raggiungimento degli obiettivi, di garantire la giusta redistribuzione economica ai lavoratori.

I parametri alla base della definizione del nuovo premio sono:

- **Redditività**, legata all'EBIDTA, che vale il 40% del Premio;
- **Eccellenza Operativa e Digitalizzazione**, che vale il 30% del Premio, così ripartiti:
 - **Gestione infrastrutture (Assessment Ponti e Viadotti)** – 10%
 - **Gestione infrastrutture (Manutenzioni e piano di ammodernamento rete)** – 10%
 - **Strumenti di Digital Transformation** – 10%
- **Sicurezza e qualità**, che vale il 20% del Premio, così ripartiti:
 - **Frequenza infortuni** – 10%
 - **Formazione in tema di sicurezza** – 5%
 - **Cliente al Centro** – 5%
- **Sostenibilità (riduzione CO2)** – 10%

Il riferimento di tutti i parametri è il perimetro di ASPI intesa come Società.

L'importo complessivo di riferimento (100% del PDR) per l'anno 2021 è pari a 2.150 € al livello C (riparametrati per gli altri livelli e riproporzionati per il personale part-time) e verrà erogato in un'unica soluzione con le competenze di aprile dell'anno successivo e comunque dopo l'approvazione del bilancio.

Per ogni specifico parametro è previsto una soglia di ingresso che consente di accedere al valore minimo garantito (sotto soglia la corrispondente quota del Premio si annulla), un range compreso tra il valore soglia e il valore obiettivo, dove la quota di Premio di incrementa proporzionalmente fino a raggiungere il valore nominale, e quota di Premio maggiorata in caso di over performance.

Le parti effettueranno degli incontri periodici sia per verificare l'andamento dei vari parametri, sia per definire, ogni anno, i nuovi obiettivi e per adeguare agli stessi gli importi del Premio stesso, con particolare riferimento alla quota legata alla redditività.

Ferma restando l'applicabilità del regime fiscale e previdenziale agevolato previsto dall'attuale normativa, i dipendenti potranno, sempre su base volontaria, optare, entro il mese di febbraio, per l'utilizzo del Premio (al 50% o al 100%) sotto forma di flexible benefit, beneficiando sempre della maggiorazione a carico della Società pari al 15%, e successivamente conferirlo alla previdenza complementare.

Nel riconfermare i criteri di erogazione dei precedenti Premi, preme evidenziare che le Segreterie Nazionali hanno ottenuto la sterilizzazione delle quote di produttività per l'anno 2020 e 2021 relative alle assenze dei c.d. soggetti fragili, le assenze per malattie COVID e la CIGO, nonché le attuali modalità di riconoscimento del PDR ai CTD.

Le Segreterie Nazionali nelle prossime settimane riprenderanno l'importante confronto con ASPI sui settori coinvolti dal nuovo piano industriale di ASPI, sulla riorganizzazione di SDS, sulla trasformazione FTH/FT, sui RUP/DL e sugli altri temi emersi negli incontri con la Direzione Aziendale di ASPI.

A latere è stato siglato anche un verbale di accordo con cui si prende atto dell'impegno di **Telepass**, formalizzato tramite ASPI, a riconoscere ai propri dipendenti, per il 2020, un PDR analogo (per quantità e modalità di erogazione) a quanto convenuto con la stessa ASPI; per quanto riguarda il PDR del prossimo triennio è oggetto di discussione nella trattativa in atto con la Società.

Roma, 16 aprile 2021

Le Segreterie Nazionali