

IPOSTESI di ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 25 settembre 2017, presso la Sede della Società in Trento si sono incontrati la società **AUTOSTRADA DEL BRENNERO S.p.A.**, rappresentata dall'Amministratore Delegato *ing. Walter Pardatscher*, dal Responsabile del Settore Risorse Umane *dott. Luca Grazioli* e dal Capo Ufficio Amministrazione del Personale *rag. Marco Gardin*

e

le **Organizzazioni Sindacali:**

FILT-CGIL, rappresentata dal Segretario *Enrico Scappini*, assistito dal signor *Roberto Malench*;

FIT-CISL, rappresentata dal Segretario *Francesco Vaccina*, assistito dal signor *Maurizio Nicolis*;

UIL-TRASPORTI, rappresentata dal Segretario *Liano Lasagna*, assistito dal signor *Davide Veghini*;

SLA-CISAL, rappresentata dal Segretario *Francesco Porrari*, assistito dal signor *Renzo Saladini*.

Premessa

In considerazione dei processi di trasformazione e innovazione tecnologica propri del comparto autostradale nel suo complesso, le parti condividono l'opportunità di valorizzare tali cambiamenti, sostenendoli e facilitandone il progresso.

A tal fine, a fronte di un impegno da parte della Società alla **salvaguardia dei posti di lavoro**, le parti sottolineano la reciproca volontà alla prosecuzione degli obiettivi di ottimizzazione dei processi, di valorizzazione della professionalità dei propri collaboratori e di sviluppo e ampliamento delle tecnologie.

Le parti inoltre ravvisano la necessità di analizzare attentamente i settori maggiormente esposti ad automazione con l'obiettivo di formare e valorizzare il personale coinvolto.

In tale ottica viene riproposto per il triennio 1 gennaio 2017 - 31 dicembre 2019 il presente contratto integrativo aziendale in coerenza con gli obiettivi anzidetti e a conferma di un sistema di relazioni sindacali ispirato a principi di reciprocità e correttezza.

Tutto ciò premesso,

convenuto che la premessa costituisce parte integrante del presente Accordo,

si stabilisce quanto segue.



RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti concordano nella prosecuzione di un sistema di relazioni industriali ispirato a principi di correttezza e trasparenza.

A tal fine la Società si impegna ad organizzare una riunione informativa semestrale, che si svolgerà indicativamente a metà maggio ed a metà novembre, relativamente all'andamento economico della Società, alle dimensioni occupazionali, all'assetto organizzativo aziendale e societario.

PREMIO DI RISULTATO

Premesso che la legge di stabilità per l'anno 2016 (L. 208/2015, art. 1 co. 182-189) ha reintrodotto un sistema di tassazione agevolata consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10% per i premi di produttività del settore privato;

considerato che tali premi devono essere previsti dai contratti collettivi aziendali o territoriali ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. 81/2015 e la loro corresponsione deve essere legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili;

rilevato che nell'ambito degli incontri fin qui svolti - iniziati già dal mese di gennaio dell'anno in corso e nei quali sono stati definiti gli indicatori da utilizzare - le parti hanno stabilito gli obiettivi specificati in seguito, confermandone le caratteristiche di variabilità con determinazione dell'entità e relativa erogazione a consuntivo una volta verificato il raggiungimento degli obiettivi proposti;

tutto ciò premesso viene confermato anche per il triennio 2017-2019 l'istituto del **premio di risultato**, che presenta tutte le condizioni di legge ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva.

Detto premio è inteso come strumento di incentivazione del personale, volto a stimolare il miglioramento della competitività aziendale, focalizzandosi inoltre su una maggiore attenzione ai criteri della sicurezza nello svolgimento della prestazione lavorativa.

Il Premio di Risultato viene istituito con l'individuazione di nuovi indici e parametri che rappresentano gli andamenti aziendali e settoriali che valorizzano la qualità e la produttività dei singoli reparti.

1. Struttura e metodo di calcolo del Premio di Risultato

L'importo da erogare sarà determinato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi concordati e del peso percentuale che ciascun parametro rappresenta rispetto al valore nominale del premio. In particolare per ogni parametro è definita una scala percentuale che stabilisce un obiettivo minimo rispetto all'obiettivo di riferimento del 100%.

km

fu

[Signature]

[Signature]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

[Signature]

Per la durata del presente accordo il premio di risultato avrà la seguente struttura con i relativi indicatori:

- *Obiettivo di redditività*: peso 60%. Viene considerata la voce di MOL a bilancio. Il conteggio viene effettuato escludendo le voci di manutenzione, materie prime e rimanenze, al netto degli effetti del fondo di rinnovo. Il premio verrà corrisposto sulla base di un'apposita scala parametrica (allegato A – TAB1) considerando la variazione dell'indice rispetto all'anno precedente.
- *Obiettivo di qualità – Tempi di intervento Ausiliari della viabilità*: peso 20%. Viene valutato il tempo di arrivo sul posto "evento" della chiamata.
- *Riduzione numero di infortuni*; peso 20%. Viene introdotto un obiettivo relativo alla diminuzione degli infortuni sul lavoro con esclusione di quelli "in itinere". L'indicatore preso in considerazione è quello della "frequenza relativa" degli infortuni, che evidenzia l'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalla Società e induce il lavoratore stesso e i responsabili a porre maggiore attenzione al rispetto degli obblighi di competenza.

Viene inoltre istituito un indicatore legato alla *presenza*. Tale indicatore comporta una decurtazione individuale secondo una scala percentuale in ragione delle assenze dovute alla pura malattia in rapporto alle ore teoriche annue lavorabili, intendendosi per anno il periodo 1 gennaio – 31 dicembre. Sono escluse dalla decurtazione le patologie c.d. gravi ai sensi di quanto previsto dal C.C.N.L. ed ai sensi della Legge 278/2000. Viene altresì esclusa la decurtazione dei periodi di malattia per coloro che accedono a programmi di recupero da dipendenze.

La decurtazione effettuata verrà poi distribuita *pro quota* tra coloro che non hanno subito alcuna decurtazione.

Rinvio: Allegato A

2. Valore nominale, criteri di maturazione, aventi diritto e modalità di erogazione

Il premio avrà competenza annuale, con periodo di maturazione da gennaio a dicembre, ed il raggiungimento degli obiettivi sarà valutato sulla base dei risultati conseguiti al termine del periodo di riferimento. La consuntivazione dei risultati raggiunti avverrà successivamente all'approvazione del bilancio aziendale, indicativamente entro la fine del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. La corresponsione del premio sarà effettuata con le competenze del mese successivo a quello di approvazione del bilancio.

Al conseguimento degli obiettivi di cui ai vari indicatori come sopra indicati, verrà erogato il Premio di Risultato, riparametrato in base alla scala percentuale di raggiungimento, definito nei seguenti importi massimi:

- anno 2017 (erogato nel 2018) – euro 2.300,00, di cui euro 500,00 riparametrati;
- anno 2018 (erogato nel 2019) – euro 2.325,00, di cui euro 500,00 riparametrati;
- anno 2019 (erogato nel 2020) – euro 2.350,00, di cui euro 500,00 riparametrati;

Il valore erogato sulla base dei risultati raggiunti, è omnicomprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto, incluso il TFR (ex Il co. 2120 cc) e fondo di previdenza, non avendo pertanto alcuna incidenza su tali istituti diretti o indiretti.

Il premio sarà maturato esclusivamente da tutti i dipendenti non in prova e in forza alla data di approvazione del bilancio, in ragione del numero di mesi di servizio effettivamente prestato nell'anno di competenza; sono esclusi dalla maturazione i dipendenti assunti con contratto stagionale. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero; la frazione di mese pari o inferiore a 15 giorni non darà diritto ad alcuna maturazione.

Per i dipendenti in forza con contratto a tempo parziale, il valore nominale del premio sarà riproporzionato sulla base dell'orario individuale prestato.

3. Clausole accessorie

Ai fini dell'applicazione delle agevolazioni previste dalla legge sui premi di risultato legati ad indicatori con caratteristiche di variabilità, la Società provvederà entro 30 giorni dalla sottoscrizione al deposito presso l'Agenzia del Lavoro (D.T.L.) unitamente alla prevista dichiarazione di conformità.

In caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sulla ordinaria gestione, le parti si incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine a possibili ricadute sul premio di risultato, così come definite con il presente accordo.

Sono espressamente esclusi dal presente accordo sul premio di risultato i Dirigenti.

L'andamento del premio sarà monitorato attraverso un periodico esame degli elementi di riferimento, finalizzato a contribuire al raggiungimento degli obiettivi. In tale ottica la Società informerà le Organizzazioni Sindacali relativamente all'andamento del premio.

COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

Anche in base a quanto previsto dal comma 189 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, la Società prevede il coinvolgimento dei lavoratori al fine di accrescere la motivazione del personale e coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, in particolare nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro. Per tale motivo è costituito un gruppo di lavoro denominato "Family Audit" che vede la partecipazione di due rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e di un rappresentante per ogni Settore e Direzione della Società. Tale gruppo, attivo anche per l'intero anno 2016, si riunisce con cadenza trimestrale esprimendo pareri ed opinioni che giungono direttamente all'attenzione dell'Amministratore Delegato.

SANITA' INTEGRATIVA

La Società intende rinnovare la **polizza assicurativa sanitaria** in essere garantendo la quota a carico aziendale fino ad oggi versata, con l'impegno di migliorare annualmente la copertura delle prestazioni a carico dei propri collaboratori. A tal fine, sulla scorta di quanto previsto nel rinnovo del C.C.N.L. di settore in data 29 luglio 2016 – alla voce welfare, come già definito nel mese di gennaio 2017 confluiranno nel premio polizza, suddivisi per 1/3 sui

tre anni di vigenza contrattuale i 100 euro complessivi una-tantum. Il costo complessivo per il triennio del premio annuo/persona sarà pertanto pari ad euro 453 per il 2017 e il 2018 ed euro 454 per il 2019.

COPERTURA PER MORTE O INVALIDITA' DEI DIPENDENTI

La Società valuterà la possibilità di stipulare una polizza vita per la copertura in caso di morte e invalidità permanente (inabilità assoluta) del dipendente per malattia, al fine di garantire una sicurezza economica ai familiari del deceduto/invalido. Qualora si giungesse alla stipula di tale polizza verrebbe a cessare quanto previsto al punto 4) "Copertura per morte e invalidità dei dipendenti" dell'Accordo del 17 febbraio 2014 (allegato B). Resta espressamente inteso che tale polizza non dovrà discostarsi in modo significativo dalle cifre previste dal suddetto Accordo.

RICONOSCIMENTI E INCENTIVAZIONI

- ❖ Con l'istituzione della figura professionale del **corriere**, è stata per questi ultimi introdotta l'erogazione di una somma pari ad euro 100,00 mensili lordi dopo 30 mesi di anzianità nella mansione. La Società recepisce, specificando che il riconoscimento viene ridefinito "indennità corriere" ed è correlato unicamente alla mansione.
- ❖ Analogamente, a riconoscimento della professionalità acquisita, dopo 30 mesi di anzianità nella mansione viene riconosciuta una somma di euro 120,00 mensili lordi agli **operai addetti alla manutenzione delle apparecchiature di esazione** ("indennità tecnici esazione") ed al **personale elettricista** ("indennità elettricisti"). Come per i corrieri, il riconoscimento è correlato unicamente alla mansione.
- ❖ A fronte di un costante aumento dell'anzianità di servizio dei propri collaboratori, in aggiunta ai premi in essere per il raggiungimento del ventesimo e trentesimo anno di anzianità viene istituito un premio una-tantum pari ad una mensilità – indicativamente quella del mese di ottobre dell'anno di raggiungimento della soglia del premio riferita alla voce di retribuzione paga globale ordinaria mensile lorda – al raggiungimento del traguardo dei **40 anni di servizio** presso la Società.
Il premio verrà erogato anche ai dipendenti ancora in servizio che abbiano maturato i 40 anni di servizio prima della firma del presente Accordo.
- ❖ In recepimento di quanto previsto al punto "**5) Scatti di anzianità**" dell'Accordo del 17 febbraio 2014 (allegato B) viene riconosciuto, con decorrenza 1° gennaio 2017, l'incremento massimo di ulteriori n. 4 scatti di anzianità maturabili ogni quadriennio, oltre i n. 9 già previsti contrattualmente. L'importo sarà quello previsto dal C.C.N.L. per il livello di appartenenza. Per coloro che alla data del 1° gennaio 2017 abbiano già maturato un'anzianità di servizio superiore ai 24 anni verrà comunque riconosciuto solo il primo scatto.
Il numero dei quattro scatti aggiuntivi verrà garantito e non sarà riassorbito anche nel caso in cui la contrattazione nazionale incrementasse il numero degli scatti di anzianità ad oggi riconosciuti.

lu

de

P

S

R

de

de

❖ In considerazione del progressivo aumento dell'età pensionabile, la Società valuta favorevolmente l'introduzione di forme atte a rendere più agevoli gli ultimi anni di lavoro. In particolare sarà oggetto di attenta analisi l'istituto della **staffetta generazionale**. Sulla stessa scorta, si valuterà la proposizione al Consiglio di Amministrazione di deliberare delle somme a titolo di **prepensionamento** e/o di **incentivo all'esodo** per coloro a cui mancano pochi anni alla quiescenza e/o versino in particolari condizioni di salute e/o inabilità.

Nel corso dell'informativa semestrale verrà data comunicazione alle Organizzazioni Sindacali delle somme eventualmente deliberate a tali fini dal Consiglio di Amministrazione.

FONDO DI PREVIDENZA

In tema di welfare e di previdenza complementare l'azienda riconosce ai dipendenti iscritti al Fondo Ventidue un aumento del versamento mensile di 0,15 % sull'imponibile INPS/TFR.

FORMAZIONE

Riconoscendo la formazione come fondamentale elemento di crescita e competitività della Società, per il prossimo triennio l'esperienza della formazione linguistica già attuata presso la sede verrà estesa, con le stesse modalità già in uso, lungo la tratta. In particolare in via sperimentale dal 2017 oltre Trento, saranno individuate altre due scuole, indicativamente una a Verona e una a Bolzano. Il numero massimo di partecipanti non potrà superare le 40 unità/anno.

Gli ultimi anni hanno visto crescere in modo esponenziale la formazione c.d. trasversale in tema di leadership, negoziazione, comunicazione, gestione dei conflitti etc.. Nell'intento di proseguire tale esperienza, giudicata positivamente dagli stessi fruitori, le parti convengono che laddove possibile si attingeranno le risorse per tali corsi dai Fondi Interprofessionali.

Prosegue inoltre la sperimentazione e l'analisi dei risultati della stessa, a mezzo della modalità e-learning.

FERIE E PERMESSI

Nell'ambito della programmazione annuale delle **ferie** del personale di sede ed equivalente, fermo restando il rispetto della normativa contrattuale e di legge, il periodo di chiusura collettiva viene stabilito in una settimana ad agosto e una settimana a dicembre. Ogni anno, entro il mese di febbraio la Società provvederà a comunicare le date esatte. Qualora intervenissero esigenze aziendali che rendessero necessaria una diversa programmazione sarà cura della Società convocare quanto prima le Organizzazioni Sindacali.

Alla luce di quanto stabilito nell'accordo di rinnovo del C.C.N.L. di settore relativamente ai c.d. **permessi solidali**, fermo restando gli obblighi di cui al D. Lgs. 66/2003 s.m.i., i

Man

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

dipendenti potranno decidere di "donare" ore di permesso ex art. 15 del vigente C.C.N.L. e/o banca ore a colleghi che versino in particolari condizioni di salute o che debbano provvedere ad assistere figli, genitori, coniuge e parenti di primo e secondo grado; possono essere considerate particolari condizioni di salute quelle definite al paragrafo relativo al Premio di Risultato. La richiesta di donazione dovrà pervenire via e-mail o tramite lettera interna a firma autografa al Settore Risorse Umane. Questo valuterà la fattibilità della donazione nel rispetto dei principi di legge e di contratto e provvederà poi a dare comunicazione scritta agli interessati sull'esito della verifica.

RINNOVO CONCESSIONE

Ove nel corso del triennio la concessione autostradale Brennero-Modena venisse definitivamente rinnovata a favore della Società, le parti si incontreranno per valutare se le condizioni del rinnovo saranno tali da consentire una rivisitazione migliorativa del presente Accordo.

ORARIO DI LAVORO

Per garantire una ancor maggiore flessibilità al fine della conciliazione vita-lavoro, viene in via sperimentale fino alla scadenza del presente integrativo, introdotta la possibilità per tutto il personale di godere in ore gli istituti delle ferie, ventiduesimi ed ex festività.

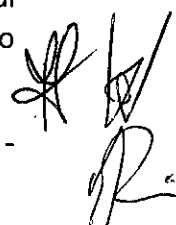
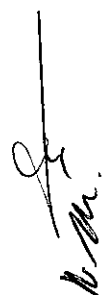
Nei prossimi mesi inoltre le parti costituiranno un tavolo tecnico di lavoro al fine di discutere in merito a ulteriori soluzioni di flessibilità oraria, fermo restando il vincolo contrattuale delle 40 ore settimanali.

ORGANICI

La Società - a fronte delle richieste avanzate dalle OO.SS. in tema di incremento dei livelli occupazionali all'interno del personale di esazione nonché nell'ambito dei C.S.A. - provvederà nel corso del prossimo biennio, considerando anche gli sviluppi relativi alla concessione "in house", ad un'attenta valutazione relativamente all'opportunità di incrementare l'occupazione con personale proprio a fronte di un auspicabile perdurare dell'incremento di traffico e di nuovi lavori. A tale scopo entro la vigenza contrattuale verrà stilato un progetto riorganizzativo che valuti anche l'opportunità di procedere ad un riallineamento degli organici minimi del comparto di esazione, non escludendo la possibilità dal 2019 di procedere ad assunzioni con personale stabilizzato.

SALARIO DI INGRESSO LIVELLI D - C1 - C

A decorrere dalla stipula del presente accordo, per le nuove assunzioni di personale di qualunque fattispecie contrattuale nei livelli D-C1-C, viene riconosciuto per i primi 36 mesi a livello retributivo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. di settore con esclusione delle voci di retribuzione ulteriormente previste dalla contrattazione interna alla voce di superminimo



aziendale e superminimo aziendale 2009. Ai fini del raggiungimento dei 36 mesi si considereranno tutti i periodi di lavoro prestati.

In via sperimentale il salario di ingresso viene introdotto inizialmente fino al 31 dicembre 2018; entro tale data la Società elaborerà un piano di assunzioni a tempo indeterminato sulla base dei risultati di uno specifico studio di settore. Qualora le assunzioni di detto piano venissero garantite, l'applicazione del salario di ingresso verrà prorogata per tutta la vigenza contrattuale.

COLLAZIONE TESTI CONTRATTUALI AZIENDALI

Le parti concordano sull'opportunità di istituire una commissione tecnica composta da un membro per ogni Organizzazione Sindacale e da due membri per parte aziendale al fine di collazionare un testo unico della contrattazione collettiva interna.

La commissione sarà istituita entro il mese di febbraio 2018.

VALIDITA' E DURATA

Il presente accordo avrà validità triennale, dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2019. Sei mesi prima della scadenza le parti si incontreranno per valutare una piattaforma di rinnovo.

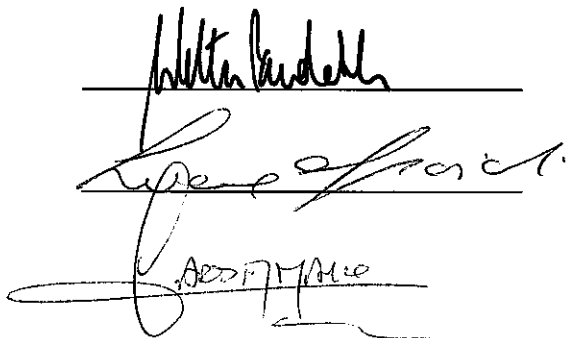
La presente ipotesi di Accordo è subordinata all'approvazione degli Organi statuari competenti e dell'Assemblea dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto.

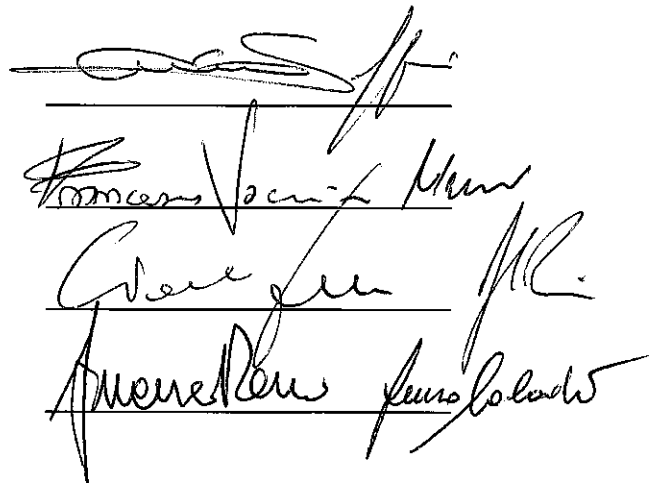
Trento, 25 settembre 2017

LG/gt

Per la Società:



Per le OO.SS.:





Autostrada del Brennero SpA
Brennerautobahn AG

Allegato A

Premio di Risultato

Indicatori e obiettivi per gli anni 2017-2018-2019

Accordo Integrativo Aziendale d.d. 25 settembre 2017

MOL–Margine Operativo Lordo

Indicatore di redditività che evidenzia il reddito di un'azienda basato solo sulla gestione caratteristica al netto quindi di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti 60%

Si considera la **variazione percentuale** del MOL (determinato a valore assoluto) - definito a bilancio e decurtato del valore di manutenzioni, materie prime e rimanenze, al netto degli effetti del fondo di rinnovo - rispetto all'anno precedente.

Es:

PDR pagato nel 2017 (MOL) =

MOL ridefinito 2016

(----- - 1) * 100

MOL ridefinito 2015

variazione percentuale	% premio
< -50%	0
- 49,99% ÷ -10%	40
- 9,99% ÷ - 0,01 %	50
0% ÷ 1,99 %	70
2% ÷ 3,99%	85
> 4 %	100

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

Tempi di intervento assistenza al traffico



Viene valutato il tempo di arrivo sul
posto "evento"
della chiamata

Tempi di risposta entro:

10' = 62,5%

15' = 86,5%

20%

u/m

Per

W

a

X

E

3

P

Frequenza relativa degli infortuni



n° tot. infortuni sul lavoro
(esclusi quelli in itinere)

$\times 10^3$

n° di addetti

Frequenza relativa
dell'anno di riferimento

<

media della Frequenza relativa
dei tre anni precedenti a
quello di riferimento

20%

Handwritten signatures and initials.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

4

Riepilogo

MOL	60%
Tempi di intervento	20%
Frequenza relativa degli infortuni	20%
totale	100%

Percentuali di erogazione

Da 0 a 39%	Nessun premio erogato
Da 40 a 49%	40% del tetto massimo
Da 50% a 69%	50% del tetto massimo
Da 70% a 84%	70% del tetto massimo
Da 85% a 94%	90% del tetto massimo
Da 95% a 100%	100% del tetto massimo

u/p
Amor
P
E
A
del
5
R

