

## Verbale di accordo

Oggi 31 agosto 2022, in videoconferenza, sono presenti le sottosegnate Parti:

- Tecne Gruppo Autostrade per l'Italia S.p.A. (d'ora in avanti solo "Tecne"), rappresentata da Mario Basile, Raffaella Negri e Matteo Di Gregorio
- La Feneal UIL Nazionale, rappresentata da Stefano Costa, e le relative Segreterie territoriali
- La Filca CISL Nazionale, rappresentata da Barbara Cerutti, e le relative Segreterie territoriali
- La Fillea CGIL Nazionale, rappresentata da Ezio Giorgi, e le relative Segreterie territoriali
- Le RSU e le RSA

### Premesso che

- Tecne è la società di ingegneria del Gruppo Autostrade per l'Italia S.p.A., nata il 1° dicembre 2020, che si occupa di progettazione, direzione lavori, coordinamento della sicurezza in ambito infrastrutturale ed è impegnata in prima fila nell'ammmodernamento della rete autostradale italiana gestita sia attraverso la progettazione di nuove opere sia attraverso interventi di rinnovamento e di adeguamento degli asset gestiti.
- La società ha avviato, nei primi 18 mesi di attività, un importante progetto di investimento in termini, tra le altre cose, di valorizzazione delle risorse confluite nella nuova società, inserimento ed ampliamento dell'organico attraverso un massiccio piano di recruiting, investimenti in tecnologia e digitalizzazione, miglioramento degli ambienti di lavoro attraverso la rigenerazione degli spazi e l'apertura di nuove sedi, l'adozione di pratiche di lavoro agile flessibili condivise con le OO.SS.
- L'intensa fase di avvio e di lancio del nuovo progetto aziendale non ha permesso di individuare dei parametri di confronto per l'erogazione del Premio di risultato per l'anno solare 2021, motivo per cui per tale anno è stata definita e condivisa con le OO.SS. una erogazione forfettaria tramite welfare aziendale.
- Ad inizio 2022 Tecne e le suddette OO.SS. hanno avviato un tavolo di confronto per la definizione congiunta del Premio di Risultato relativo all'anno 2022, da erogare nell'anno 2023, ossia del primo premio di risultato della Società. Nel mese di aprile le Parti hanno definito la struttura, i parametri, i criteri e gli obiettivi del Premio, specificati nel presente accordo. Negli incontri successivi sono stati discussi gli importi oggetto di erogazione in caso di raggiungimento dei predetti obiettivi. In data odierna si è raggiunta l'intesa sull'ammontare del Premio così come di seguito riportato.

1

Ezio Giorgi     Barbara Cerutti     Raffaella Negri     Mario Basile     Stefano Costa

- Le Parti infatti riconoscono l'importanza di questo istituto quale strumento per valorizzare e misurare il fondamentale contributo di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori al raggiungimento dei risultati e degli obiettivi aziendali.
- Gli obiettivi del Premio risultano allineati agli obiettivi del Piano Industriale di Tecne illustrato alle OO.SS. e con essi si intendono valorizzare sia i risultati della Società in termini economici e progettuali, sia la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro, sia la forte spinta verso la trasformazione digitale dei processi ad oggi in atto.
- La Legge n. 208/2015 ha introdotto previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e dalle Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018.
- La Legge n. 232/2016 ha confermato tali benefici estendendo il campo di applicazione ai lavoratori con un reddito non superiore a € 80.000 annui lordi ed elevando il tetto di Premio annuo "detassato".

**Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue**

Il Premio di risultato ha validità annuale, scade il 31 dicembre 2022, e intende misurare i risultati conseguiti nell'anno solare 2022.

Il Premio si basa sui due seguenti macro-parametri: Redditività e Innovazione.

A loro volta, i due macro-parametri si articolano in quattro parametri complessivi: **Redditività, Eccellenza operativa, HSE & Cultura della sicurezza, Digital Transformation.** Ogni parametro è poi composto da specifici indicatori.

Il Premio misura il raggiungimento dei singoli target individuati. Inoltre, con riferimento ai parametri di Redditività e di Eccellenza operativa, il Premio prevede una soglia di accesso per ogni specifico indicatore, valorizza l'over performance e paga con distribuzione lineare i risultati raggiunti se viene superata la soglia di accesso.

Se vengono raggiunti tutti gli obiettivi dei singoli indicatori, il valore complessivo di riferimento del Premio, suddiviso nei singoli indicatori, è pari a 1.150 € lordi per Quadri e Impiegati.

Con riferimento ai valori economici individuati per l'anno 2022, l'Azienda dichiara la disponibilità per l'anno 2023 (con erogazione nel 2024) a incrementare, in misura percentuale e condivisa, tali valori, salvo impossibilità oggettiva derivante dall'andamento economico generale della Società.

1. Il presente accordo individua i target per l'anno 2022, i quali sono elencati anche nell'Allegato 1, che costituisce parte integrante del presente accordo.

- **Macro-parametro di Redditività**

*Ezio*

*Alfano*

2  
*Bon*

*Algo*

*MO*

*F.B.C.*

**A. Parametro di Redditività:**

L'indicatore individuato è l'**EBITDA**, ossia il margine operativo prima degli interessi finanziari, delle imposte, degli ammortamenti e delle svalutazioni.

Il peso dell'indicatore è pari al 40% del valore base del Premio, e quindi pari a € 460 lordi.

Per l'anno 2022 il target è pari a 5,4 €/mln.

L'intero importo sopra specificato sarà erogato se l'obiettivo verrà raggiunto.

La soglia di accesso all'indicatore è collocata, per il 2022, al 90% del target, al di sotto del quale l'importo collegato non verrà erogato.

L'importo della soglia di accesso è pari a € 414 lordi.

In caso di over performance di +10% rispetto all'obiettivo, l'importo verrà aumentato a € 506 lordi.

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 sulla base dei report ufficiali bilancistici della Società.

**B. Parametro di Eccellenza operativa:**

L'indicatore in questione viene suddiviso in due parti:

a) **Piano nazionale Assessment Ponti e Viadotti**

b) **Piano nazionale Assessment Gallerie**

Entrambi misurano l'avanzamento economico nell'anno 2022.

Per l'anno 2022 il target è pari rispettivamente a € 23,5 €/mln per l'avanzamento economico del Piano nazionale Assessment Ponti e Viadotti, e a € 10,9 €/mln per l'avanzamento economico del Piano nazionale Assessment Gallerie.

Il peso complessivo dell'indicatore è pari al 20% del Premio, di cui 10% per ciascuno dei due indicatori di cui sopra. Pertanto, ciascun indicatore ha un valore base pari a € 115 lordi.

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

La soglia di accesso ai due indicatori è collocata, per il 2022, al 90% del target di cui sopra, e quindi per entrambi gli indicatori corrisponde a € 103 lordi.

Al di sotto delle soglie sopra riportate gli importi non verranno erogati.

In caso di over performance di +10% rispetto ai singoli obiettivi, l'importo per ciascuno dei due indicatori sarà pari a € 127 lordi.

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

• **Macro-parametro di Innovazione**

**C. Parametro di HSE & Cultura della sicurezza:**

L'indicatore individuato misura la **partecipazione della popolazione aziendale alle attività formative non obbligatorie organizzate dall'azienda in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel corso dell'anno 2022.**

Il peso dell'indicatore è pari al 20% del Premio, e quindi a € 230 lordi.

Per l'anno 2022 il target è fissato al 90% del personale partecipante, che superi altresì il test finale, rispetto all'intera popolazione aziendale.

L'importo di cui sopra sarà erogato solo se l'obiettivo verrà raggiunto.

Con l'introduzione di tale parametro l'azienda si impegna a garantire e a incentivare la più ampia partecipazione alle attività formative all'interno di ogni unità organizzativa aziendale.

Sempre nell'ottica di promuovere la cultura della sicurezza mediante un approccio attivo e collaborativo da parte del lavoratore, le Parti definiscono già che per il Premio di risultato dell'anno 2023, da erogare nel 2024, l'indicatore di riferimento sarà anche il "Near miss", ossia le segnalazioni dei "quasi incidenti" rilevate in azienda.

#### D. Parametro di Digital Transformation:

L'indicatore di Digital Transformation misura la percentuale di fruitori del nuovo applicativo aziendale "**Timesheet**" rispetto al totale degli utenti abilitati.

Il peso di questo indicatore è pari al 20% del Premio, e quindi pari a € 230 lordi.

Per l'anno 2022 il target è pari al 90% di fruitori dell'applicativo aziendale Timesheet.

L'importo sopra specificato sarà erogato se l'obiettivo verrà raggiunto.

## 2. Sistema di monitoraggio e verifica

Le Parti sono consapevoli del cambiamento culturale sotteso all'introduzione in Tecne del Premio di Risultato e pertanto ritengono necessario accompagnare e gestire con attenzione l'implementazione dello stesso, con un preciso percorso di monitoraggio dell'andamento degli indicatori condivisi e di verifica complessiva di quanto previsto nel presente accordo.

A tal fine, le Parti definiscono di istituire la Commissione Premio di Risultato, che sarà composta dalla Direzione Aziendale e da sei componenti designati congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

La Commissione Premio di Risultato avrà il compito di monitorare l'andamento tendenziale e le dinamiche degli indicatori sopra indicati. Inoltre, valuterà le eventuali criticità che dovessero insorgere al fine di proporre potenziali azioni correttive.

Si definisce già che la Commissione Premio di Risultato si riunirà nel mese di novembre 2022.

Inoltre, le Parti si incontreranno dopo l'approvazione del bilancio di Tecne, orientativamente entro il mese di marzo 2023, per una verifica congiunta sul raggiungimento degli obiettivi previsti per ciascun indicatore.

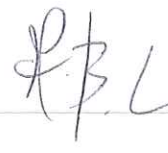
## 3. Conversione del Premio in Welfare

Exiv 



4  





Il benessere individuale e familiare dei lavoratori rappresenta un valore importante per l'Azienda e contribuisce ai risultati dell'intera organizzazione.

Le Parti riconoscono sin da ora la piena conformità alla vigente normativa fiscale e contributiva degli indicatori previsti nel presente accordo e, quindi, che i lavoratori beneficiari del Premio, in possesso dei requisiti stabiliti dalla predetta normativa per tempo vigente, potranno esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, Legge 208/2015 e convertire, alle condizioni e nelle modalità di seguito indicate, il Premio individualmente spettante nei beni e servizi di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del TUIR (DPR 22 dicembre 1986, n. 917).

In tal caso la quota convertita in welfare per scelta del lavoratore non concorrerà, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla normativa di riferimento, a formare reddito da lavoro dipendente, né sarà soggetta all'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, comma 182 della Legge 208/2015 e s.m.i.

Nello specifico, l'importo del Premio potrà essere convertito, su base volontaria, in flexible benefits, per una quota pari esclusivamente **al 50% o al 100%**. Nel primo caso (conversione del 50%) l'importo del Premio oggetto di conversione sarà incrementato di un ulteriore **15%** mediante contributo aziendale; nel secondo caso (conversione del 100%) l'importo sarà incrementato di un ulteriore **20%**.

La decisione del singolo lavoratore di convertire o meno il 50% o il 100% del Premio dovrà essere comunicata all'Azienda per iscritto nelle modalità ed entro il termine che saranno successivamente comunicati in tempo utile al personale.

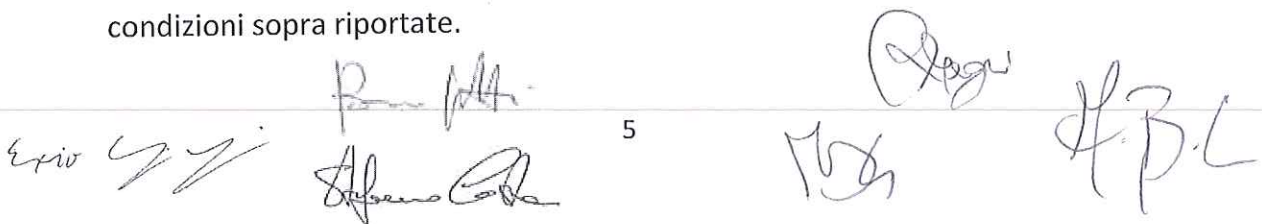
Il mancato esercizio del diritto di opzione sopra descritto entro il termine comunicato dall'Azienda comporterà la corresponsione in cedolino paga della somma dovuta a titolo di Premio, con applicazione degli oneri fiscali e contributivi previsti dalla normativa vigente per tempo.

Gli importi in welfare derivanti dalla conversione del Premio che dovessero residuare oltre il termine per l'esercizio del diritto di opzione verranno automaticamente devoluti al Fondo di previdenza complementare PREVEDI. Tale devoluzione automatica opererà anche in caso di importi in welfare residui al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Le somme, i beni, le opere e/o i servizi ("welfare aziendale") – che saranno prioritariamente di carattere sociale (istruzione, cura dei figli, assistenza domiciliare e assistenza socio-sanitaria, mobilità, prestiti/mutui ecc.) - di cui il lavoratore potrà fruire ai sensi della normativa vigente, nonché i termini e le modalità di fruizione, nell'esercizio del diritto di opzione, saranno indicati in un apposito regolamento e specificati in dettaglio nel portale del provider di servizi selezionato dall'Azienda, con anticipo tale da consentire una scelta consapevole da parte di ciascun lavoratore.

#### 4. Criteri di erogazione

Il Premio sarà erogato in un'unica soluzione nel mese di luglio 2023, al verificarsi delle condizioni sopra riportate.



Il Premio sarà corrisposto ai lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato in forza al 31 dicembre 2022 e che risultino ancora in servizio al 1° luglio 2023.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, il Premio sarà riproporzionato in relazione alla percentuale di part time.

La quota mensile del Premio è pari a 1/12 dell'importo annuo spettante. Si avrà diritto alle quote mensili del Premio per ciascun mese di servizio prestato in Tecne nell'anno 2022. Si avrà diritto alla quota mensile solo per periodi in servizio superiori a 15 giorni. La quota giornaliera del Premio si determina dividendo per 22 un dodicesimo dell'importo annuo spettante.

Nell'ipotesi di passaggio di livello nel corso dell'anno 2022, si prenderà come riferimento il livello contrattuale acquisito al 31 dicembre 2022.

In caso di non effettuazione della prestazione per malattia superiore a 30 giorni nell'arco dell'anno solare, per assenze non retribuite, per permessi per visita medica e per congedo straordinario, non verrà corrisposta una quota giornaliera del premio per ciascun giorno di assenza.

Gli importi del Premio di cui al presente accordo devono intendersi onnicomprensivi e, di conseguenza, non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e/o di legge diretto, indiretto o differito di alcun genere, né del trattamento di fine rapporto.

Ai lavoratori in somministrazione in forza al 31 dicembre 2022 e ancora in Tecne al 1° luglio 2023 sarà corrisposto un importo "una tantum" pari al valore di riferimento in base a quanto sopra indicato.

Alla luce delle specificità derivanti dagli accordi relativi al conferimento di ramo d'azienda da SPEA Engineering S.p.A. a Tecne, ai lavoratori di SPEA Engineering S.p.A. distaccati in Tecne nell'anno solare 2022 e ancora in forza al 1° luglio 2023, in via del tutto eccezionale, sarà corrisposto un importo "una tantum", riproporzionato in base alla percentuale di distacco in Tecne, pari al valore di riferimento determinato secondo le modalità sopra riportate.

## 5. Clausola di conformità

Le Parti firmatarie del presente accordo attestano congiuntamente che l'erogazione disciplinata nel presente verbale e denominata "Premio di Risultato" risponde pienamente ai requisiti di cui all'art. 1, commi 182-189, della Legge 208/2015 e successive modifiche e chiarimenti. Essa, inoltre, possiede i requisiti di conformità rispetto alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e, ove ne ricorrano le condizioni, sarà assoggettata al regime fiscale agevolato previsto dalla normativa sopra citata.

Le Parti attestano che:

- il Premio è variabile ed è determinato dagli indicatori quantitativi di produttività/redditività, così come determinato nel presente accordo;

Erivio G. J.

B. M. A.  
A. B. C.

M. A.

A. B. C.

A. B. C.

- 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 con le competenze del mese di luglio 2023.

La Direzione Aziendale provvederà al deposito del presente accordo tramite procedura telematica definita dal Ministero del Lavoro entro trenta giorni dalla data della stipulazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per TECNE

*[Handwritten signatures for TECNE]*

Per Feneal UIL

\_\_\_\_\_

Per Filca CISL

*[Handwritten signatures for Filca CISL]*

Per Fillea CGIL

\_\_\_\_\_

Le RSU/RSA

*[Handwritten signatures for RSU/RSA]*

## Allegato 1 Verbale di Accordo 31 agosto 2022

Indicatori e Formula per la determinazione del Premio di Risultato 2022 (erogazione 2023).

Parametri	Peso	KPI	Descrizione	Fonti consuntivo	Accesso al PdR	Target 2022	Over performance	Importo in base al consuntivo del KPI			Variazione (Min; Max) PdR
								ACCESSO	TARGET	OVERPERF.	
Redditività	40%	EBITDA	Margine operativo prima degli interessi finanziari, delle imposte, degli ammortamenti e delle svalutazioni	Bilancio	90% 4,86 €/mln	100% 5,4 €/mln	110% 5,94 €/mln	€ 414	€ 460	€ 506	(-46€; +46€)
Eccellenza operativa	10%	Piani Nazionali	Avanzamento economico Piano Nazionale Assessment Ponti e Viadotti	Bilancio	90% 21,15 €/mln	100% 23,5 €/mln	110% 25,85 €/mln	€ 103	€ 115	€ 127	(-12€; +12€)
	10%		Avanzamento economico Piano Nazionale Assessment Gallerie	Bilancio	90% 9,81 €/mln	100% 10,9 €/mln	110% 11,99 €/mln	€ 103	€ 115	€ 127	(-12€; +12€)
HSE & Cultura della sicurezza	20%	Formazione HS	Partecipanti alle attività formative non obbligatorie in materia di salute e sicurezza sul lavoro con superamento del test finale	Report HSE	-	90% della popolazione aziendale	-	-	€ 230	-	-
Digital Transformation	20%	Timesheet	Percentuale di effettivi fruitori rispetto al totale degli utenti abilitati	Report Sistemi informativi e PMO	-	90% degli utenti abilitati	-	-	€ 230	-	-
Premio variabile								€ 1.080	€ 1.150	€ 1.220	(-70€; +70€)