

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del [Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia](#). Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da

commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 24 maggio 2021, n. 20

Parti firmatarie e contesto

In data 15 aprile 2021, i rappresentanti di Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Sla Cisa e Ugl Viabilità hanno siglato con Aspi S.p.A. un accordo con l'obiettivo di definire il Premio di Risultato da corrispondere per il triennio 2022-2024. L'accordo si inserisce nel più generale panorama tracciato dall'art. 46, lett. b Ccnl per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori, il quale prevede che la contrattazione di secondo livello sia titolare esclusiva per la definizione delle erogazioni in materia di *welfare* aziendale, tra le quali viene ricompreso il Premio di Risultato.

Il Ccnl di riferimento, infatti, intende individuare in termini meramente esemplificativi le linee guida secondo le quali la contrattazione di secondo livello può essere esercitata, elencando solamente gli obiettivi il cui raggiungimento giustifica l'assegnazione di incentivi economici. La contrattazione aziendale risulta, quindi, soggetta a vincoli di carattere unicamente finalistico, ma conserva una piena ed esclusiva autonomia nell'individuazione degli indicatori che definiscono il Premio di Risultato, dei meccanismi per il suo calcolo e dei relativi target di produttività.

Oggetto e tipologia di accordo

L'accordo concluso da Aspi S.p.A. è di tipo integrativo e ha come oggetto la fissazione di nuovi indicatori, di una nuova formula e di nuovi criteri di erogazione che definiscano il Premio di Risultato per il triennio di riferimento.

Le parti firmatarie godono di ampia autonomia nella determinazione di questi parametri. Tuttavia, ai fini della loro individuazione, è sempre necessario valutarne l'idoneità a perseguire le finalità stabilite dal relativo Ccnl, le quali permettono di apprezzare in maniera oggettiva il contributo dei

dipendenti. Nello specifico, il Ccnl menziona gli obiettivi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione ed efficienza organizzativa.

L'obiettivo dell'accordo è il miglioramento del rendimento economico e della competitività aziendale, che può essere conseguito tramite l'erogazione di trattamenti retributivi più favorevoli ai dipendenti qualora l'impresa raggiunga determinati target di produttività e innovazione.

Temì trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

L'accordo vincola l'erogazione del premio al raggiungimento di una soglia di accesso per ciascuno dei seguenti quattro parametri: redditività, eccellenza operativa e digitalizzazione, sicurezza e qualità, sostenibilità.

La redditività viene valutata sulla base del solo indicatore dell'EBIDTA, ossia il margine di profitto dell'impresa prima del pagamento di interessi finanziari, imposte, ammortamenti e delle svalutazioni.

La sostenibilità dipende dal solo indicatore della riduzione delle emissioni di CO2. Aspi S.p.A. intende perseguire tale obiettivo ricorrendo all'installazione di nuovi impianti fotovoltaici, di dispositivi LED agli imbocchi delle gallerie e programmando una serie di operazioni di rimboschimento per 150 ettari complessivi.

I restanti parametri, invece, sono suddivisi in ulteriori indicatori, per ciascuno dei quali si prevede uno specifico target di risultato. Tra i vari indicatori spicca la voce "strumenti di *digital transformation*", appartenente al parametro di eccellenza operativa e digitalizzazione. Quest'ultima, infatti, manifesta l'intenzione dell'azienda di voler premiare il ricorso a strumenti informatici e innovativi per lo svolgimento delle mansioni, nell'ottica di un recupero dell'efficienza da conseguire con la predisposizione di un piano di informatizzazione delle procedure.

Il premio è direttamente collegato alle valutazioni di produttività eseguite nel triennio 2021-2023, nel corso del quale i quattro parametri individuati non verranno modificati né sostituiti. Tuttavia, per quanto riguarda i target e gli importi, l'accordo fissa solamente quelli relativi ai risultati conseguiti nell'anno solare 2021. Infatti, l'individuazione delle soglie di accesso al

premio verrà rideterminata annualmente, nel corso di un incontro tra le parti firmatarie da organizzarsi entro il primo trimestre di ogni anno solare. In tal modo l'istituto risulta più flessibile e più facilmente adattabile a eventuali cambiamenti del mercato del lavoro e delle dinamiche aziendali.

Si prevedono inoltre incontri con cadenza trimestrale tra le parti firmatarie con l'obiettivo di verificare l'andamento tendenziale degli indicatori nonché incontri con cadenza semestrale per monitorare l'eventuale incidenza di variabili straordinarie che possono influenzare il raggiungimento dei target e l'indicatore EBIDTA.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Il premio verrà erogato in un'unica soluzione, ad aprile di ogni anno, subito dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'azienda. La sua corresponsione è subordinata al raggiungimento del singolo risultato di accesso per ciascun indicatore, in modo che il mancato conseguimento di uno o più obiettivi non pregiudichi la possibilità di premiare con incentivi economici il raggiungimento di altri. Quindi, l'ammontare annuale del premio sarà determinato dalla somma degli importi corrispondenti al livello di produttività raggiunto in riferimento a ciascun indicatore; di conseguenza, più alti saranno il rendimento economico e la competitività aziendale per ciascuna voce nell'anno di riferimento, maggiore risulterà il valore del premio.

A seconda dei risultati raggiunti, il premio può essere corrisposto in tre diversi importi. Il primo corrisponde al cd. livello di accesso, ossia quella soglia di rendimento minimo al di sotto della quale il premio non può essere erogato. Qualora invece sia raggiunta, il premio verrà corrisposto nella misura minore. L'importo del premio aumenterà nel caso in cui si consegua il target di risultato, ossia quella soglia intermedia che l'impresa e le parti firmatarie hanno individuato come obiettivo per l'anno corrente. Infine, se la produttività aziendale risulti particolarmente elevata e si raggiunga il livello di *over performance*, l'ammontare del premio risulterà massimo. Aspi S.p.A. intende, infatti, incentivare i propri dipendenti prevedendo un Premio di Risultato che aumenta in proporzione al loro rendimento.

Anche la rideterminazione degli importi verrà eseguita annualmente, nel corso dell'incontro in cui le parti firmatarie rivedono le soglie di risultato che consentono l'accesso al premio.

Valutazione d'insieme

Nel complesso, l'accordo intende rinnovare l'istituto del Premio di Risultato subordinando una quota dello stesso al raggiungimento di obiettivi che caratterizzano il cambiamento socio-culturale in atto. L'aspetto maggiormente innovativo dell'accordo in esame è rappresentato dalla particolare attenzione che Aspi S.p.A. pone sulla necessità per l'impresa di perseguire politiche di sostenibilità e digitalizzazione. L'ammontare del premio, infatti, risulta condizionato tanto al raggiungimento di obiettivi di natura economica quanto alla realizzazione di un processo di modernizzazione delle procedure aziendali. Proprio al fine di monitorare l'implementazione del Premio di Risultato nel contesto culturale contemporaneo, le parti firmatarie intendono verificare periodicamente l'andamento degli indicatori e l'idoneità dell'accordo a regolare i rapidi e dinamici cambiamenti della realtà industriale odierna.

Davide Neri Africano

ADAPT Junior Fellow

[@Davide92118046](#)