



Comunicato Stampa

ATLANTIA ENTRA NELLA "WE ECONOMY": AL VIA NUOVO MODELLO DI REMUNERAZIONE PER LA PIENA PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI ALLE SFIDE E AI RISULTATI AZIENDALI

FIRMATO UN ACCORDO CON I SINDACATI CHE ATTRIBUISCE A TUTTI I LAVORATORI GLI STESSI STRUMENTI RETRIBUTIVI, SENZA ALCUNA DISTINZIONE DI LIVELLO O DI RUOLO

BERTAZZO: "CONTINUIAMO A SPERIMENTARE UN NUOVO MODELLO DI IMPRESA RIDEFINENDO IL RAPPORTO TRA LA SOCIETA' E I SUOI DIPENDENTI"

- ✓ *La retribuzione di ogni dipendente sarà strutturalmente formata da 4 elementi: lo stipendio, la remunerazione variabile legata a obiettivi economico-finanziari, ambientali e sociali, i piani azionari annuali e i piani di welfare integrativi;*
- ✓ *I piani di azionariato diffuso diventano un elemento ricorrente e ordinario della retribuzione quale strumento di condivisione del valore generato;*
- ✓ *Estesa l'applicazione dei sistemi di incentivazione per un coinvolgimento generale dell'organizzazione alle sfide della società;*
- ✓ *Disegnato un nuovo Piano Welfare di eguale valore per tutti i lavoratori, senza alcuna distinzione categoriale (Dirigenti, Quadri, Impiegati) o di anzianità di servizio;*
- ✓ *Incrementata l'indennità mensile a 1.200 euro per i giovani in stage;*
- ✓ *Definito un sistema di certificazione per contrastare ogni forma di discriminazione o disparità retributiva riconducibile a età, genere, disabilità, nazionalità o etnia;*
- ✓ *Accordo per il lavoro "in modalità agile": previsti 3 giorni in presenza e 2 da remoto, con diritto alla disconnessione di 3 ore durante la giornata lavorativa.*

Investor Relations

e-mail: investor.relations@atlantia.com

Rapporti con i Media

e-mail: media.relations@atlantia.com

www.atlantia.com

Roma, 27 dicembre 2021. Atlantia SpA prosegue nel suo percorso di profonda innovazione del rapporto tra impresa e lavoratori, con l'obiettivo di individuare forme organizzative e retributive sempre più trasparenti, eque e inclusive.

Dopo aver avviato un primo piano di azionariato diffuso nell'aprile del 2020 e aver definito, lo scorso ottobre 2021, un modello di cittadinanza attiva che consente ai dipendenti della holding di avere 10 giorni all'anno interamente retribuiti per dedicarsi ad attività di volontariato, **Atlantia SpA ha raggiunto un accordo con tutte le organizzazioni sindacali** (Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti, Sla Cisl, Ugl Viabilità) **che introduce dal 2022 un nuovo modello** finalizzato ad accrescere le opportunità retributive e premiali per tutti i dipendenti, rendendoli sempre più protagonisti attivi e incisivi del progetto generale di trasformazione della società.

Il modello – finalizzato a creare un'organizzazione connotata dall'ampia condivisione delle responsabilità e delle opportunità ("We Economy") - **estende a tutti i lavoratori di Atlantia SpA, senza alcuna eccezione, i sistemi di incentivazione variabile** storicamente offerti solo al management e offre anche ai non dirigenti (quadri ed impiegati) **opportunità premiali fino al 50% della retribuzione fissa** (con ulteriori opportunità per risultati di eccezionale rilievo).

In questo modo, **la retribuzione di ogni dipendente sarà strutturalmente formata da 4 elementi ordinari**: lo stipendio, la remunerazione variabile (legata ad obiettivi economico-finanziari, ambientali e sociali), i piani azionari annuali e i piani di welfare integrativi.

Nel rispetto dei principi sanciti dalla Convenzione OIL ("Organizzazione Internazionale del Lavoro", agenzia dell'ONU nel campo delle norme internazionali sul lavoro) n. 190 del 2019 e dalla Strategia UE per la Parità di genere 2020-2025, Atlantia SpA e le organizzazioni sindacali si sono inoltre impegnate a rendere strutturale la tutela e la valorizzazione di ogni diversità attraverso **l'adozione di tutte le misure necessarie a garantire l'assoluta parità salariale, in particolare, tra i generi**. Atlantia redigerà annualmente un rapporto certificato da un soggetto qualificato esterno per attestare le iniziative intraprese ed annullare ogni eventuale divario retributivo rilevato.

L'accordo sancisce - subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione - l'attivazione di un piano di azionariato per i **dipendenti che preveda l'attribuzione di un numero ricorrente di azioni Atlantia, quale elemento della retribuzione**.

Atlantia SpA con il contributo delle organizzazioni sindacali ha **riprogettato il "Piano Welfare" integrativo** aziendale, ampliando ulteriormente le categorie dei beni e servizi fruibili dai dipendenti e dai loro familiari (ad esempio, l'istruzione per i figli, l'assistenza per gli anziani, gli interessi sui mutui, la cultura e la pratica sportiva). Tutti i lavoratori potranno usufruire anche di una polizza sanitaria, estendibile ai familiari, e di una polizza vita. Tra le numerose iniziative promosse a favore della mobilità sostenibile, sarà garantito **l'abbonamento annuale dei mezzi pubblici utilizzati per raggiungere le sedi di lavoro**.

Per attrarre le migliori risorse dal mondo universitario e riconoscere la partecipazione attiva dei più giovani alla vita organizzativa aziendale, **Atlantia SpA ha, infine, concordato di incrementare l'indennità mensile degli stage a 1.200 euro**. Una misura concreta, il cui auspicio è di rappresentare simbolicamente un primo passo verso la riduzione del gap esistente tra l'Italia ed altri paesi dell'Unione Europea, diventati naturale destinazione di molti nostri giovani talenti.

Atlantia SpA ha inoltre raggiunto con le organizzazioni sindacali un **secondo accordo che, sulla base dell'esperienza maturata durante la fase più acuta della crisi pandemica, introduce stabilmente un modello di lavoro "ibrido"** finalizzato a favorire l'ottimale conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pur tenendo conto dell'esigenza vitale di tenere forti e costanti i legami professionali attraverso la collaborazione in presenza.

Il modello prevede **che la settimana lavorativa sia articolata in 3 giornate in presenza e in 2 giornate da remoto**, pianificate con cadenza settimanale. Lo smart working potrà essere adottato con ampia flessibilità tra le ore 8.00 e le ore 20.00. Per coniugare le esigenze organizzative con il diritto dei lavoratori al riposo e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, **sono previste delle "fasce orarie di disconnessione"** – dalle 13.00 alle 14.00 e dalle 20.00 alle 8.00 – durante le quali il dipendente non è tenuto ad assicurare la connessione, né a svolgere la prestazione lavorativa. **In aggiunta, durante la giornata lavorativa, sarà possibile disconnettersi per altre 3 ore.** La società, nell'adozione del nuovo modello, darà priorità ai lavoratori che vivono condizioni di particolare necessità, temporanea o permanente.

"Atlantia sta vivendo una fase di marcato cambiamento organizzativo e culturale. Nel giro di pochi mesi, siamo diventati la società quotata con più donne in posizioni di massima responsabilità. Inoltre, un terzo del nostro organico è costituito da giovani professionisti che hanno meno di trent'anni. E' nostra intenzione continuare a sperimentare nuove forme e opportunità di inclusione e collaborazione, poiché siamo convinti che il coinvolgimento sempre più attivo e incisivo dei nostri dipendenti, a ogni livello dell'organizzazione, sia fondamentale per dare ulteriore forza e passione al nostro processo di trasformazione e di sviluppo. L'accordo raggiunto oggi con le organizzazioni sindacali, che ringraziamo, è un altro passo in avanti nella costruzione della nuova Atlantia" ha dichiarato il CEO della società **Carlo Bertazzo**.