

Verbale di accordo sindacale

Il giorno 15 settembre 2021 in Trieste si sono incontrati

- Esatto S.p.A., nelle persone di Davide Fermo, direttore generale e procuratore speciale,
- le strutture sindacali territoriali e aziendali di FISAC CGIL, UILCA, UNISIN, UGL Autoferrotranvieri, nelle persone di Piergiorgio Gori, Ernesto Granzotto, Lucy Morales, Roberto Benedetti, Enrico Cosetti,

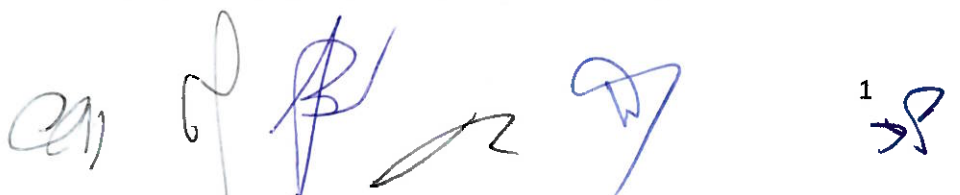
per definire l'accordo sul premio di risultato secondo quanto previsto dal DM 25 marzo 2016, con riferimento specifico all'art. 1, commi 182 e seguenti della legge 208/2016, all'art. 1, commi 160 e seguenti della legge 232/2016.

Premesso che

- in data 13 ottobre 2017 si sono incontrati Esatto S.p.A. e le strutture sindacali territoriali di FILT CGIL, FIRST CISL, FISAC CGIL, UGL Autoferrotranvieri, UNISIN, UILCA e hanno stabilito i parametri per la determinazione la quantificazione del premio di risultato per il biennio 2017 – 2018 e i criteri per l'assegnazione dello stesso;
- il citato accordo dd. 13 ottobre 2017 prevede che "per l'anno 2018 potranno essere applicati gli stessi criteri" ma che "le parti si riservano tuttavia di ridiscutere in tutto o in parte l'accordo nel caso mutassero le condizioni stabilite di concerto", nonché che "le parti nell'ambito della validità del presente accordo, verificheranno la funzionalità dei parametri per stabilirne la congruità ed apporvi eventuali modifiche che si rendessero necessarie";
- in data 19 settembre 2018 si sono incontrate Esatto S.p.A. e le strutture sindacali territoriali e aziendali di FILT CGIL, FISAC CGIL, UGL Autoferrotranvieri, UNISIN, UILCA per aggiornare gli obiettivi per il conseguimento del premio;
- a seguito dell'emergenza sanitaria iniziata nell'anno 2020 e, seppure attenuata, ancora in corso e delle conseguenze economiche della stessa sull'operatività e i risultati di produttività e redditività della Società, richiedono una rimodulazione degli obiettivi e dei criteri di attribuzione del premio di risultato;

tutto ciò premesso, le parti convengono di fissare i seguenti obiettivi per il conseguimento del premio aziendale di produttività per l'anno 2021 che verrà erogato nell'anno 2022:

- 1) L'ammontare complessivo del premio aziendale, per il biennio 2021 – 2022 viene determinato in Euro 48.140,00/anno, sulla base della media di quanto erogato per il triennio 2014-2016 e successive proroghe e rinnovi, aggiornato anche in considerazione dell'incremento dell'organico aziendale;
- 2) Il Premio Aziendale di produttività sarà corrisposto esclusivamente in presenza di un utile netto positivo dell'esercizio di riferimento. In ogni caso, l'erogazione del premio aziendale



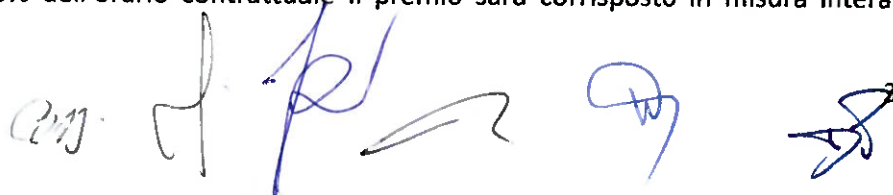
1

23/06/2014 n. 89 e dal Decreto Legge 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 11/08/2014 n. 114, il premio potrà essere erogato nei limiti imposti dalla stessa normativa.

- 7) al fine di consentire la corretta distribuzione delle risorse il personale cui si applica il CCNL del settore "autoferrotranvieri" sarà equiparato, secondo l'inquadramento posseduto al 31 dicembre dell'anno di riferimento, al CCNL del "credito" in base alla tabella di conversione sotto riportata:

CCNL credito / parametro	Corrisponde a	CCNL autoferrotranvieri / parametro
3.4		250
3.3		230
3.2		210 – 205
3.1		193
2.3		178 – 175 - 170
2.2		155
2.1		151

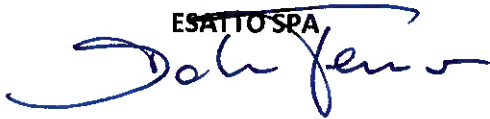
- 8) l'importo eventualmente spettante al singolo lavoratore sarà erogato unitamente alla normale retribuzione del primo mese utile successivo all'approvazione del bilancio d'esercizio;
- 9) Il premio verrà riproporzionato anche sulla base del rapporto tra i giorni di effettiva presenza al lavoro del dipendente (a tal fine si considerano quale presenza anche i periodi di fruizione di ferie, "banca ore", permessi per ex festività, permessi ex L. 104/1992, maternità obbligatoria, donazione di sangue, sciopero e permessi sindacali, nonché le giornate di malattia ed equiparate non computate ai fini del calcolo del periodo di computo) e le giornate lavorative degli anni di riferimento (2021/2022).
- 10) Il premio verrà corrisposto ai dipendenti che nel corso dell'anno di riferimento non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o più di un rimprovero scritto;
- 11) Il premio potrà essere convertito in opere e servizi di *welfare* aziendale secondo le modalità previste dall'accordo dd. 06/03/2019, che qui si intende interamente richiamato e prorogato fino al 31/12/2023;
- 12) il premio viene corrisposto ai soli operai, impiegati e quadri – secondo il loro inquadramento al 31/12 dell'esercizio di riferimento - che abbiano superato il periodo di prova e siano ancora in forza alla data di approvazione del bilancio nonché ai lavoratori cessati non in periodo di prova *pro quota* con riferimento al periodo lavorato nell'anno e con esclusione dell'opzione *welfare*; nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno di riferimento il dipendente avrà diritto a tanti dodicesimi del premio di risultato per quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori a quindici giorni non saranno calcolate come utili ai fini della maturazione del premio; il personale occupato a *part time* riceve l'importo del premio spettante proporzionato alla percentuale dell'orario di lavoro individuale contrattualmente previsto, restando inteso che ai lavoratori occupati in misura non inferiore all'80% dell'orario contrattuale il premio sarà corrisposto in misura intera.

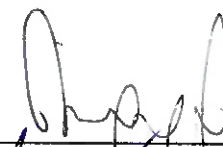


Il presente accordo definisce compiutamente la negoziazione di livello aziendale per il periodo 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2022 senza alcuna ultrattività di sorta e, pertanto, sino a tale scadenza nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'azienda per lo stesso titolo per effetto di contrattazioni integrative, ciò anche in ottemperanza alle intese nazionali al riguardo, che si intendono qui assunte a base dei rapporti negoziali.

- 17) Le parti si danno atto di aver correttamente e compiutamente adempiuto a quanto previsto dai CCNL applicati in azienda in materia di premio aziendale;
- 18) Il presente accordo avrà validità per gli esercizi 2021-2022 restando inteso che quanto qui definito non potrà costituire precedente utile per i periodi successivi.

Letto, confermato e sottoscritto

ESATTO SPA


FISAC CGIL 

UILCA 

UNISIN 

UNISIN 

UGL Autoferrotranvieri 