

Verbale di accordo sindacale

Il giorno 6 ottobre 2023 in Trieste si sono incontrati

- Esatto S.p.A. nella persona di Davide Fermo, direttore generale e procuratore speciale,
- le strutture sindacali territoriali e aziendali di FISAC CGIL, UNISIN, FILT CGIL e UGL Autoferrotranvieri nelle persone di Elisabetta Lagioia, Andrea Dean, Lucy Morales, Stefano Mauro e Giovanni Pezzullo,

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

Premesso che le parti intendono istituire un premio di risultato avente carattere incentivante per gli anni 2023, 2024 e 2025 di validità del presente accordo, anche in adempimento dei CCNL nazionali di riferimento;

tutto ciò premesso, le parti convengono di fissare i seguenti obiettivi per il conseguimento del premio aziendale di produttività per il triennio 2023 – 2025:

- 1) L'ammontare complessivo del premio aziendale, per il triennio 2023 – 2025 viene determinato in Euro 60.000,00/anno, per le annualità 2024 e 2025 tale importo sarà riproporzionato in base alle eventuali differenze tra l'attuale organico aziendale e quello medio di ciascuna annualità successiva.
- 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 non potrà comportare un risultato economico negativo del bilancio dell'esercizio di competenza del premio stesso e l'ammontare complessivo potrà essere ridotto.
- 3) Le parti concordano che al fine di accertare l'effettivo incremento/miglioramento della produttività sarà utilizzato l'indicatore di cui al successivo punto 4); il raggiungimento dell'indicatore individuato darà luogo al riconoscimento del premio e delle agevolazioni di Legge a favore dei dipendenti interessati, anche ai sensi delle vigenti normative fiscali.
- 4) Le parti intendono valutare come indicatore di produttività il raggiungimento di un determinato importo di entrate gestite per conto del Comune di Trieste. Atteso che nell'anno 2022 tale valore si è attestato a Euro 116.783.258,25, viene posto come obiettivo per il 2023 l'importo di Euro 120.000.000,00, per il 2024 l'importo di Euro 121.000.000,00 e per il 2025 l'importo di Euro 122.000.000,00.
- 5) Nel caso sia raggiunto un volume di entrate di almeno Euro 118.000.000,00 nel 2023, almeno Euro 119.000.000,00 nel 2024 e almeno Euro 120.000.000,00 nel 2025 sarà erogato il 90% del premio. Nel caso l'importo complessivo superasse l'indicatore, il premio sarà aumentato in misura del 5% per Euro 1.000.000,00, fino al massimo del 10% dell'ammontare complessivo stabilito. In base all'importo di entrate gestite ogni anno, il premio sarà calcolato proporzionalmente tra il 90 e il 110%; se l'importo dovesse essere inferiore a quello previsto per l'erogazione del 90% del premio, non si considererà raggiunto l'indicatore di produttività e il premio non sarà erogato.
- 6) In caso di raggiungimento dell'obiettivo di produttività, è altresì previsto un aumento dell'ammontare complessivo del premio in base alla redditività: in caso di raggiungimento di un utile lordo ante imputazione a bilancio del costo del premio aziendale pari o superiore a Euro 200.000,00 sarà aumentato del 2% e di un ulteriore 2% ogni 50.000,00 Euro di utile.
- 7) Per il computo del premio sarà applicato il criterio più favorevole ai lavoratori tra quelli previsti ai due punti precedenti, in ogni caso l'importo complessivo non potrà superare il 110% di quanto previsto al punto 1).



- 8) Le parti si danno atto che il raggiungimento degli obiettivi incrementali fissati dal presente accordo risulta incerto alla data di sottoscrizione dello stesso, anche ai sensi e per gli effetti della Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 36/E del 26 giugno 2020.
- 9) Raggiunte le soglie sopra indicate e computato proporzionalmente il valore del premio, secondo quanto previsto dal Decreto Legge 66/2014, convertito con modificazioni dalla L. 89/2014 e dal Decreto Legge 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 114/2014, il premio potrà essere erogato nei limiti imposti dalla stessa normativa.
- 10) 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:

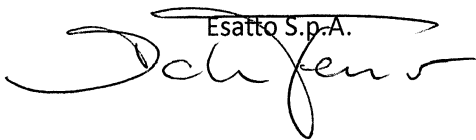
CCNL credito / parametro	corrisponde a	CCNL autoferrotranvieri / parametro
3.4		250
3.3		230
3.2		210 – 205
3.1		193
2.3		178 – 175 – 170
2.2		155
2.1		151

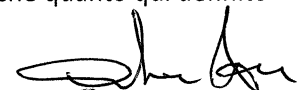
- 11) L'importo eventualmente spettante al singolo lavoratore sarà erogato unitamente alla normale retribuzione del primo mese successivo all'approvazione del bilancio d'esercizio dell'anno di competenza.
- 12) Per l'annualità 2023, il premio sarà riproporzionato sulla base del rapporto tra i giorni di effettiva presenza al lavoro del dipendente e le giornate lavorative dell'anno di riferimento, fino alla distribuzione dell'intero importo.
- 13) Per le annualità 2024 e 2025, il premio sarà calcolato applicando un coefficiente pari a 100, in caso di assenza fino a 15 giorni (18 per chi osserva un orario articolato su 6 giornate lavorative settimanali); pari a 75, in caso di assenza superiore a 15 giorni ma non superiore a 25 (30 per chi osserva un orario articolato su 6 giornate lavorative settimanali); 50, in caso di assenza superiore a 25 giorni, ma non superiore a 40 (48 per chi osserva un orario articolato su 6 giornate lavorative settimanali); 25, in caso di assenza superiore a 40 giorni.
- 14) Si considera "effettiva presenza" anche i periodi di fruizione di ferie e "banca ore", permessi per ex festività, permessi ex L. 104/1992, maternità obbligatoria, donazione di sangue, sciopero, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri (incluso *day hospital*), convocazioni presso il Tribunale e permessi per lutto; le giornate di fruizione di congedo parentale "a ore" saranno conteggiate come presenza al 50%
- 15) Il premio sarà 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.
- 16) Il premio potrà essere convertito in opere e servizi di welfare secondo le modalità previste dall'accordo dd. 06/03/2019, che qui si intende interamente richiamato e prorogato fino al 31/12/2025.
- 17) Il premio sarà corrisposto ai soli quadri, impiegati e operai che abbiano superato il periodo di prova e siano ancora in forza alla data di approvazione del bilancio relativo all'anno di riferimento del premio, nonché ai lavoratori cessati non in periodo di prova *pro quota*, con riferimento al periodo lavorato nell'anno e con esclusione dell'*opzione welfare*; in caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento del premio, il dipendente avrà diritto a tanto 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 *part time* riceverà 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. Qualora siano operate variazioni di orario nel corso dell'anno di riferimento, il premio sarà determinato sommando quanto maturato nei vari mesi in base all'orario attribuito.

- 18) Le parti, nell'ambito della validità del presente accordo, verificheranno la funzionalità dei parametri per stabilirne la congruità e apporvi eventuali modifiche che si rendessero necessarie, qualora quelli individuati si dovessero rivelare non più rispondenti allo spirito del presente accordo; il tutto alla luce di un rapporto negoziale fondato sulla reciproca collaborazione e trasparenza. A cadenza annuale, le parti si incontreranno per valutare i risultati raggiunti.
- 19) Le parti convengono che il premio è e rimane autonomo da ogni altro elemento dello stipendio, fisso e/o variabile, a qualsiasi titolo riconosciuto ai lavoratori; conseguentemente, l'erogazione dello stesso non inciderà, direttamente o indirettamente, su nessun altro istituto contrattuale e di Legge, incluse le mensilità aggiuntive e il TFR. Un tanto viene espressamente convenuto in quanto nella determinazione del premio si è già tenuto conto dell'incidenza degli elementi retributivi differiti o indiretti. In caso di modificazione delle vigenti discipline contrattuali e legislativa in materia, le parti definiranno sollecitamente le necessarie modifiche al presente accordo.
- 20) Le parti, con le presenti intese, alla luce di quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 2023, dei CCNL applicati in azienda, convengono di istituire un premio di risultato avente carattere incentivante per gli anni di validità del presente accordo. Le parti danno atto che il sistema di erogazione aziendale definito al punto che precede persegue obiettivi non predeterminabili e che le somme retributive corrisposte in relazione alle voci e criteri definiti nel presente accordo hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di detassazione di cui all'art. 1, commi 182 – 189 della L. 208/2015 e del DM 25/03/2016, in quanto conformi alla normativa in esame. Poiché le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del premio di risultato spettante in ragione annua, complessivo e onnicomprensivo di ogni incidenza con riguardo agli istituti pararetributivi, legali e contrattuali, detto premio non avrà incidenza alcuna sugli altri istituti contrattuali e/o di Legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, né sul trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le parti, ex art. 2120 c.c. 2° comma, intendono escluderne l'imputabilità.
- 21) Il presente accordo definisce compiutamente la negoziazione di livello aziendale per il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 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.
- 22) Il presente accordo avrà validità per gli esercizi 2023 – 2025, restando inteso che quanto qui definito non potrà costituire precedente utile per i periodi successivi.

Letto, confermato e sottoscritto.

Esatto S.p.A.



Stefano Loris
FISAC CGIL


UNISIN


Stefano Meo
FILT CGIL

UGI Autoferrotranvieri

