

VERBALE DI ACCORDO

In data 18 novembre 2022 si sono incontrate, in modalità telematica, la Società Trenord s.r.l. (di seguito la “Società” o “l’Azienda” o “Trenord”), le Segreterie Regionali delle Organizzazioni Sindacali FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, UGL TRASPORTI, SLM FAST MOBILITA’, FAISA CISAL (di seguito congiuntamente le “OO.SS” e, unitamente alla Società, le “Parti”)

Premesso che:

- a) le Parti hanno da tempo avviato un confronto per definire gli obiettivi e gli indicatori utili alla determinazione delle erogazioni connesse al Premio di Risultato esaminando preventivamente le condizioni industriali e le prospettive economiche dell’azienda;
- b) l’emergenza sanitaria, che ha interessato anche parte dell’anno 2022, ha continuato a caratterizzare pesantemente lo scenario economico di breve e medio periodo richiedendo, in modo cogente, efficientamenti ed innovazioni in termini di processi industriali, organizzativi e gestionali, peraltro innestandosi in parte su progetti già avviati dall’azienda e che si sono concretizzati, tra l’altro, nel potenziamento dei percorsi formativi, nel mantenimento dello smart working, nel potenziamento di alcune flessibilità orarie in ingresso, nella riorganizzazione dei processi correlati alla nuova composizione treni, nelle innovazioni energetiche e nell’acquisizione e messa in esercizio di nuovo materiale rotabile;
- c) non si sono ancora conseguiti i volumi di traffico e i conseguenti ricavi analoghi a quelli del periodo pre-pandemico. Inoltre, altri fattori di contesto ed esogeni (come, ad esempio, l’incremento dei costi dell’energia) hanno significativamente inciso sull’andamento economico-finanziario aziendale nel 2022; in particolar modo il raggiungimento dell’equilibrio di bilancio si potrà realizzare in termini di sostenibilità economica anche in relazione al recupero dei mancati ricavi dovuti alla riduzione di traffico, legati all’emergenza pandemica da COVID 19;
- d) come da verbale di accordo del 23 luglio 2019, e in continuità con il percorso sindacale avviato nel 2019, e come confermato dai successivi accordi in materia, il valore individuale annuo massimo del Premio di Risultato, per l’anno 2022, è fissato in € 600,00 (seicento/00) lordi nell’importo di riferimento per il livello professionale C – Tecnici, tenendo conto del diverso apporto professionale con il quale i lavoratori hanno contribuito al raggiungimento dei risultati (Tabella 1 allegata). Il valore individuale annuo del Premio di Risultato 2022 sarà proporzionato in base ai livelli obiettivi raggiunti come di seguito meglio specificato;
- e) per quanto indicato ai punti che precedono, le Parti confermano che il Premio di Risultato 2022 ha natura variabile poiché le relative erogazioni economiche, non determinabili a priori né consolidabili, sono correlate ad indicatori quali/quantitativi dell’andamento economico dell’Azienda.

Considerato che

il presente Verbale di Accordo recepisce e applica quanto indicato nell’articolo 3, comma 3.3 del Verbale di Accordo del 23 luglio 2019 in materia di Premio di Risultato, tassazione agevolata e Welfare Aziendale.

Per quanto sopra premesso e considerato, le Parti confermano e condividono quanto segue:

PREMIO DI RISULTATO 2022

1. La quantificazione dell’ammontare del premio erogabile, secondo la scala sotto riprodotta, avverrà in base al raggiungimento o superamento di uno dei valori soglia sottoindicati (importo lordo corrispondente al livello professionale C – Tecnici da erogare secondo le condizioni meglio specificate nei punti successivi):
 - a) Saving costi operativi inferiori a 6 M € (obiettivo minimo) = 0%
 - b) Saving costi operativi tra 6 M€ e 7 M€ = tra 0 e il 70 % obiettivo => Premio di Risultato tra 0 (zero/00) e 420 € (quattrocentoventi/00);

- c) Saving costi operativi pari a 8 M€ = 80% obiettivo => Premio di Risultato 480 € (quattrocentoottanta/00);
- d) Saving costi operativi pari o superiore a 10 M€ = 100 % obiettivo => Premio di Risultato 600 € (seicento/00).

Per i valori intermedi, verrà valutata la proporzionalità tra un valore e l'altro.

2. La misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai fini di quanto previsto anche per le finalità di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 208/2015 riferite alla tassazione agevolata in favore dei dipendenti cui si applica il presente Accordo, avverrà attraverso la verifica dell'incrementalità di almeno uno tra i seguenti obiettivi relativi agli indicatori-parametro riferiti al periodo novembre 2022– marzo 2023:

- 2.1 valore Tr*Km/FTE (al netto dei progetti di internalizzazione/nuove attività avviate nel corso del 2022 come manovra, assistenza e controllo, biglietterie) relativo al periodo novembre 2022 – marzo 2023;
- 2.2 numero di posti offerti relativi al periodo novembre 2022 – marzo 2023;
- 2.3 ricavi da traffico (al lordo dell'effetto derivante dal Bonus) relativi al periodo novembre 2022 – marzo 2023;
- 2.4 percentuale disponibilità media del materiale rotabile rispetto al turno programmato riferito al periodo novembre 2022 – marzo 2023;
- 2.5 media giornaliera guasti segnalati materiale rotabile, relativi al periodo novembre 2022 – marzo 2023;
- 2.6 media giornaliera guasti effettivi materiale rotabile, relativi al periodo novembre 2022 – marzo 2023.

Per l'accesso alla tassazione agevolata del premio, sarà verificato l'incremento / miglioramento di almeno uno dei parametri sopraindicati rispetto all'analogo periodo precedente (es. novembre 2022 – marzo 2023 rispetto a novembre 2021 – marzo 2022), ovvero, per omogeneità di raffronto e sostenibilità dei risultati in una logica di medio periodo, sarà verificato l'incremento/ miglioramento di almeno uno dei parametri con riferimento al relativo valore medio del triennio precedente (es. novembre 2022 – marzo 2023 rispetto a media dei periodi: novembre 2019 – marzo 2020, novembre 2020 – marzo 2021, novembre 2021 – marzo 2022), idoneo quindi a misurare un miglioramento effettivo ed attuale di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione aziendale, sempre con riferimento a periodi omogenei.

- 3. Posta la centralità del sistema relazionale quale momento di sintesi e semplificazione dei processi di innovazione e sviluppo, le Parti convengono sull'opportunità di costituire, ai sensi dell'articolo 1, comma 189, della legge di stabilità 2016 e ss.mm.ii., un gruppo di lavoro paritetico, composto da rappresentanti Aziendali e dei lavoratori, che si riunisca periodicamente ed avente, anche, lo scopo di consultazione e monitoraggio dei processi correlati agli indicatori obiettivo di cui al punto 2 del presente Accordo.
- 4. Su base volontaria, il personale potrà decidere di convertire, in tutto o in parte (100% o 50%), le somme erogabili a titolo di Premio di Risultato 2022.

Le Parti, in via eccezionale ed in considerazione dell'apporto professionale di tutti i dipendenti che ha consentito di mantenere i necessari livelli di servizio e di continuità aziendale durante un periodo ancora condizionato dall'emergenza sanitaria, convengono di maggiorare al 50% (in sostituzione del 20% originariamente previsto) il valore del Premio, come da importi indicati nella Tabella 1 allegata, in caso di conversione del Premio di Risultato 2022 nelle seguenti forme di welfare aziendale (c.d. crediti welfare):

- Contributo volontario al Fondo Pensione FNM;
- Contributo volontario al Fondo Pensione Eurofer (per gli aventi diritto);

- Rimborsi per assistenza sanitaria e sociale;
- Attività culturali, ricreative, d'istruzione mediante il Circolo Ricreativo Aziendale FNM;
- Rimborsi TPL;
- Rimborsi mobilità sostenibile;
- Eventuali ulteriori altre opzioni attivabili nel corso di spendibilità dei crediti welfare.

Le Parti si danno atto che le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato, qualora sostituite per scelta del lavoratore con le forme di welfare aziendale di cui al presente articolo, non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati, a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggetti alla imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1 comma 182 della legge nr. 208 del 28 dicembre 2015.

L'Azienda, entro il mese di aprile 2023, provvederà ad inviare ai lavoratori una comunicazione per illustrare le modalità di attivazione dell'opzione welfare.

5. Il presente Verbale di Accordo si applica al personale in forza presso la Società Trenord alla data di erogazione del Premio (giugno 2023), ad esclusione del personale che sia interessato da eventuali sistemi di incentivazione individuale (MBO).
6. In caso di assunzione in corso d'anno, il valore del premio attribuibile a ciascun lavoratore sarà riproporzionato pro-quota in ragione dei mesi di servizio prestati in Azienda, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore a 15 giorni.
7. Il valore del premio sarà riproporzionato in base all'incidenza delle assenze per aspettativa non retribuita per motivi personali.
8. Per il personale a tempo parziale il valore del premio individuale erogabile sarà riproporzionato in rapporto alla quota del part-time riconosciuta contrattualmente.
9. Previa verifica del raggiungimento degli obiettivi/condizioni indicati al punto 1, le erogazioni del premio avverranno, successivamente all'approvazione del bilancio e verificata la condizione di equilibrio dello stesso, con le retribuzioni di giugno 2023, anche in considerazione della complessiva sostenibilità economica aziendale, e non avranno riflessi su nessun istituto contrattuale e di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Le Parti si incontreranno entro il mese di aprile 2023 al fine di una valutazione in merito al soddisfacimento delle condizioni di erogazione del premio.
10. Le Parti concordano che in caso di fattori, anche esogeni, sostanzialmente incidenti sulla struttura economica e/o produttiva e/o operativa, sul dimensionamento organizzativo e/o su rilevanti aspetti aziendali e/o strategie di business e/o scenari normativi, si incontreranno per valutarne l'impatto sul presente accordo ed eventualmente aggiornare / (ri)definire / (ri)calibrare Target / Parametri / Obiettivi / Regimi applicativi del presente Premio di Risultato.
11. Le Parti convengono che le caratteristiche del suddetto premio come costituito nel presente Accordo sono coerenti ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali e in linea con la normativa e gli accordi interconfederali vigenti in quanto connessi ad incrementi di redditività qualità ed efficienza, utili al miglioramento della competitività Aziendale.
12. Il presente Verbale verrà depositato entro 30 giorni a cura della Società e verrà allegata una autodichiarazione di conformità dell'Accordo medesimo alle disposizioni contenute nella normativa.

p. TRENORD S.R.L.




p. Organizzazioni Sindacali

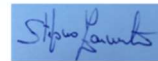
FILT CGIL



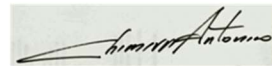
FIT CISL



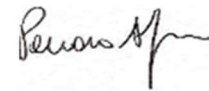
UIL TRASPORTI



FAISA CISAL



SLM FAST CONFSAL



UGL TRASPORTI



TABELLA 1 - VERBALE DI ACCORDO DEL 18 NOVEMBRE 2022

PREMIO DI RISULTATO 2022

Premio di Risultato 2022		
Parametri	Importo pro-capite	Importo 100% Crediti Welfare
Q1	761,72	1.142,58
Q2	761,72	1.142,58
A1	689,06	1.033,59
B1	634,38	951,57
B2	634,38	951,57
B3	634,38	951,57
C1	600,00	900,00
C2	600,00	900,00
D1	570,30	855,45
D2	570,30	855,45
D3	570,30	855,45
E1	529,69	794,54