

## Verbale di accordo sindacale

In data 11/09/2019 si sono incontrati presso la Direzione di Esercizio di Udine i Signori:

Per l'azienda:

- Dott. Gianpaolo Graberi
- Ing. Sabrina Carpi
- Ing. Luca Dorigo

Per le RSA:

- Sig. Alessandro Chinese – UILTRASPORTI
- Sig. Ruzza Raffaele - OR.S.A. TPL
- Sig.ri Paolo Canciani e Lepore Ivo - UGL TRASPORTI
- Sig. Salvatore Lavigna – FILT CGIL

Per discutere sull'applicazione del premio di risultato.

### Premio di risultato

#### Premessa

L'istituto risulta conforme ai principi che disciplinano il "Premio di risultato" secondo l'intesa nazionale del 25 luglio 1997 ed in coerenza con quanto disciplinato dalla Legge 208/2015 (c.d. Legge di stabilità 2016), che ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale. Tali previsioni, ulteriormente precisate dal decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate del 29 marzo 2018 sono state nuovamente confermate dalla Legge 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) che ha convalidato tali benefici.

L'istituto del Premio di risultato viene definito in applicazione di quanto disposto dal vigente CCNL Autoferrotranvieri che rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato.

La Società Ferrovie Udine Cividale S.r.l. propone l'erogazione del premio di risultato per la durata triennale come previsto dall'art. 4 comma 2 dell'Accordo nazionale del 28 novembre 2015, in conformità con i principi dettati dal CCNL Autoferrotranvieri (art.6, a.n. 25 luglio 1997) con le modalità di seguito descritte.

Il montante del premio collettivo viene definito annualmente tra le parti e lo stesso verrà attribuito individualmente sulla scorta dei valori raggiunti rispetto ai macro-indicatori come di seguito individuati.

**La determinazione del premio sarà effettuata mediante l'applicazione di 4 macro-indicatori**

1. **Provvedimenti disciplinari: 10%**
2. **Indice di presenza: 35%**
3. **Parametro: 20%**
4. **Performance individuale: 35%**



1. **Provvedimenti disciplinari:** valorizzato al 10% sul valore montante individuale, viene determinato in base al rispetto dei regolamenti disciplinanti il rapporto di lavoro. L'indice di performance viene determinato sulla base dei valori indicati nella tabella che segue:

Sanzioni comminate	Percentuale spettante
Richiami / multe	100%
(i) Da 1 a 3 gg di sospensione	80%
(i) Da 4 a 8 gg di sospensione	70%
(i) Da 9 gg di sospensione per le ipotesi successive disciplinate dal R.D 148/1931	No premio *

(i) Valore cumulativo

\*) comporta la perdita integrale di tutto il premio individuale anche rispetto agli altri indicatori

2. **Indice di presenza:** valorizzato con il 35% sul valore montante individuale. L'indice individuale di presenza è ottenuto in base alle giornate lavorative dell'indicatore sulla base dei valori indicati nella tabella che segue.

Ai fini delle performance individuali, non sono computati i periodi di assenza derivanti:

- Infortuni sul lavoro.
- Donazione sangue.
- Ferie, riposi compensativi.
- Permessi sindacali, permessi RLS aziendale

Le assenze computate sono i giorni di malattia, le assenze ingiustificate, il congedo parentale facoltativo, legge 104, aspettativa, i permessi per cariche politiche e i permessi per prestazioni protezione civile.

N° assenze gennaio /dicembre	Percentuale spettante
Da 0 a 15 giorni	100%
Da 16 a 25 giorni	90%
Da 26 a 35 giorni	80%
Da 36 a 45 giorni	70%
Da 46 giorni 55 giorni	60%
Da 56 giorni a 65 giorni	50%
Da 66 a 75 giorni	40%
Da 76 giorni a 110 giorni	30%
Oltre 110 gg	No premio *

\*) comporta la perdita integrale di tutto il premio individuale anche rispetto agli altri indicatori

### 3. Parametro valorizzato con il 20% sul valore montante individuale

Parametri	Percentuale spettante
110	65%
123	65%
130	<del>60%</del> 70
140	80%
153	80%
155	80%
160	80%
165	80%
170	90%
175	90%
183	90%
188	90%
190	90%
193	90%
202	95%
205	95%
210	95%
230	95%
250	100%

### 4. Performance individuale: 35% sul valore montante individuale.

Vengono considerate le sostituzioni degli impianti fissi (Officina, Linea e Fabbricati, Uffici) al personale che svolge servizi da macchinista, capo treno, manovratore e capo stazione. Soddisfazione al cliente – Informazioni al cliente rilasciate dal personale di bordo (capo treno e hostess/Stewart), dal personale di stazione e dagli uffici tramite il sito internet, e le telefonate.

Parametri	Percentuale spettante
N° sostituzioni inferiori o uguali 10	40%
N° sostituzioni tra 11 a 20	60%
N° sostituzioni tra 21 e 40	80%
N° sostituzioni superiori a 40	100%
Soddisfazione del cliente – Informazione al cliente se la % è inferiore al 86%	60%
Soddisfazione del cliente – Informazione al cliente se % è compresa tra l'86%al 89%	80%
Soddisfazione del cliente – Informazione al cliente se la % è superiore al 89%	100%

A

Ad ogni dipendente verranno comunicati i valori dell'importo del premio di risultato:

1. la percentuale della performance individuale
2. la percentuale dell'indice di presenza
3. la percentuale di parametro
4. la percentuale del provvedimento disciplinari
5. Il premio di risultato rivisto che verrà erogato.

Le parti stabiliscono che il 100% dell'importo stabilito verrà assegnato nel seguente modo:

- a) I dipendenti destinatari degli eventuali premi sono quelli a ruolo in forza al 31 dicembre dell'anno in considerazione, compresi i dipendenti a contratto a tempo determinato, esclusi i dirigenti.
- b) Ai dipendenti a ruolo che effettuano prestazioni a tempo parziale l'ammontare dei valori sarà proporzionato in base al rapporto fra la durata della prestazione a tempo parziale e la prestazione a tempo pieno.
- c) l'individuazione del parametro avverrà con riferimento alla figura professionale ed al parametro retributivo attribuito al lavoratore al 31 dicembre dell'anno di riferimento.
- d) la differenza tra il premio di risultato attribuito al personale e il premio, che si sarebbe attribuito se tutti avessero lavorato per l'intero anno, verrà distribuito in parti uguali fra tutto il personale che ha lavorato per l'anno intero e non part time.

Il Premio di risultato non rientra nella base del calcolo de T.F.R. né di alcun istituto contrattuale.

Agli agenti verranno applicati i benefici della normativa vigente sulla fiscalità agevolata.

Il presente accordo ha durata triennale e scadrà al 31/12/2020 e precisamente riferito alle annualità 2018 - 2019 e 2020.

Esso sarà tacitamente prorogato per ugual periodo salvo disdetta comunicata almeno 90 gg dalla prima scadenza effettiva e prorogata.

Le parti stabiliscono che, con riferimento ai contenuti dell'accordo sul premio di risultato sopra richiamato, il montante complessivo del premio di risultato spettante al personale per l'anno 2018 viene stabilito in € 60.000,00.

Il premio di risultato verrà erogato in un'unica soluzione entro il 10 del mese di ottobre 2019.

Udine, 11 settembre 2019

Letto e sottoscritto.

Società Ferrovie Udine Cividale S.r.l.

Servizio Contr.



per le OOSS

UILTRASPORTI

OR.S.A. TPL

UGL TRASPORTI

FILT CGIL

