

VERBALE DI ACCORDO

PREMIO DI RISULTATO

In data 27.11.2024 si sono incontrati per l'azienda FERROVIE UDINE CIVIDALE SRL l'Amministratore Unico Gianpaolo Graberi e la Responsabile Risorse Umane Cristiana Ballico; per le RSA UILT Trasporti Elia Pressacco e Simone Spinato, RSA UGL Trasporti Ivo Lepore e Alessandro Battistig, RSA FIT CISL Massimiliano Zoppoli,
per discutere sull'applicazione del premio di risultato.

Premesse

Visto l'Art. 4 c.2 dell'A.N. del 28 novembre 2015 che recita: "La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato e disciplinata dall'Art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del CCNL, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti".

Le Parti concordano sulla necessità di continuare a perseguire il progressivo miglioramento dell'efficienza complessiva aziendale attraverso l'attuazione di percorsi volti ad incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità, sicurezza e quanto altro consenta di acquisire una maggiore competitività e di cogliere con tempestività le sfide di mercato.

L'istituto del Premio di risultato viene pertanto definito in applicazione di quanto disposto dal vigente CCNL Autoferrotrvieri 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.

Il Premio, così come stabilisce l'Art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997, dovrà essere commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi aziendali, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione.

Tutto ciò premesso le Parti hanno concordato quanto segue.

In attuazione e nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge, dal vigente CCNL e dagli Accordi Interconfederali in materia di contrattazione di secondo livello, le Parti intendono confermare per gli anni 2023, 2024 e 2025 un sistema retributivo incentivante aziendale denominato "Premio di Risultato"; con tale sistema incentivante le parti intendono addivenire ad un'erogazione di natura economica comunque subordinata al raggiungimento di obiettivi idonei a generare un miglioramento complessivo dell'andamento aziendale.

Le Parti stabiliscono, e si danno atto, che le caratteristiche essenziali degli indici presi a base per la misurazione dei risultati aziendali rispondono a criteri di semplice e trasparente lettura,



1

influenzabilità da parte dei lavoratori, facile determinazione e verifica. In particolare le Parti con il presente Accordo intendono concordare la realizzazione di incentivazioni retributive collegate al raggiungimento di obiettivi prefissati e correlati all'incremento della produttività, della qualità, dell'efficienza, della redditività, della sicurezza, misurati secondo gli indici indicatori di obiettivo di cui ai successivi paragrafi.

Al fine di confermare la condizione di raggiungimento dell'incremento previsto dalla norma per l'applicazione dell'imposta sostitutiva sul premio di risultato, le Parti si danno atto che è sufficiente che almeno uno dei 5 indici sia incrementale/migliorativo rispetto allo stesso indice relativo all'anno precedente; qualora quindi anche uno solo degli indici fosse migliorato rispetto all'anno precedente, verrà detassato l'intero premio.

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

1. INDICE DI QUALITA'

Soddisfazione del cliente: viene rilevato il livello di soddisfazione complessiva dell'utenza tramite la somministrazione di un questionario al termine di ogni annualità.

L'obiettivo si considera raggiunto se il valore della soddisfazione complessiva risulterà superiore all'80%.

2. INDICE DI SICUREZZA

Al fine del monitoraggio dell'andamento infortunistico nell'anno, vengono individuati:

- l'INDICE DI FREQUENZA così calcolato:

$$IF = N^{\circ} \text{ infortuni nell'anno} / \text{ore lavorate} \times 1.000.000$$

- l'INDICE DI GRAVITA' così calcolato:

$$IG: N^{\circ} \text{ giorni di inabilità per infortunio} / \text{ore lavorate} \times 1.000$$

Le ore lavorate verranno consuntivate l'anno successivo e comprenderanno tutte le ore ordinarie e straordinarie prodotte dal 01/01 al 31/12 da tutti i lavoratori presenti nell'anno, interamente o per parti di esso. L'obiettivo si considera complessivamente raggiunto se il valore dell'IF non è superiore a 30 e il valore dell'IG non è superiore a 0,50 (per considerare l'obiettivo come conseguito entrambi gli indici devono raggiungere il valore di soglia).

3. INDICE DI REDDITIVITA'

L'indice di redditività misura l'incidenza del costo del lavoro sui ricavi delle vendite. Minore è la percentuale, maggiore è la redditività dimostrata. I dati vengono rilevati dal Bilancio di Esercizio, alle seguenti voci del CONTO ECONOMICO e viene così calcolato:

$$\frac{B\text{-COSTI DELLA PRODUZIONE: Totale costi per il personale}}{A\text{-VALORE DELLA PRODUZIONE 1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni}} \times 100$$

L'obiettivo si considera complessivamente raggiunto se il valore risultante dal rapporto sopra indicato è inferiore al 60%



4. INDICE DI EFFICIENZA

L'indice di efficienza è correlato ai tempi di erogazione dei servizi – indicatore ritardi. Il calcolo viene effettuato sulla Linea Udine-Cividale rapportando il numero complessivo delle corse effettuate nell'anno al numero dei treni arrivati in orario (o comunque fino ad un massimo di 5 minuti di ritardo).

L'obiettivo si considera complessivamente raggiunto se il valore risultante dal rapporto sopra indicato è superiore al 90%

5. INDICE DI PRODUTTIVITA'

L'indice di produttività è correlato all'assenteismo dei dipendenti, calcolato come rapporto fra le giornate considerate come assenza (vedi successivo punto B. Indice individuale di presenza) e le giornate lavorabili nell'anno, considerate convenzionalmente in 268 giorni per il personale presente per tutto l'anno, a prescindere dalla distribuzione settimanale (5+1, 5+2, 4+2... ecc.).

Le giornate di assenza conteggiate saranno quelle relative al solo personale presente al 31.12 dell'anno oggetto di consuntivazione.

Per il calcolo delle giornate lavorabili si procederà nel seguente modo:

- Per i dipendenti presenti tutto l'anno (anche part-time orizzontale) si considererà il valore convenzionale di 268 giorni per ognuno;
- Per i dipendenti che hanno lavorato per parte dell'anno si considereranno i dodicesimi lavorati con riferimento alla data di assunzione con i criteri fissati dal CCNL per il calcolo della tredicesima mensilità (assunto 16 marzo, 9 dodicesimi, ore lavorabili convenzionali $268/12 \times 9 = 200,99$).

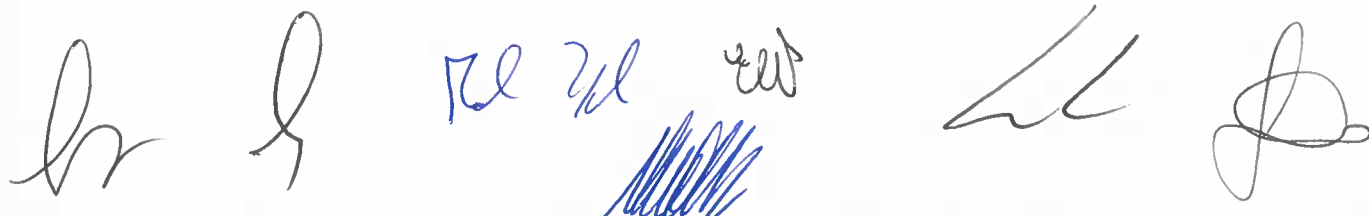
L'obiettivo si considera complessivamente raggiunto se il valore risultato dal rapporto sopra indicato è inferiore al 7%.

IMPORTO DEL PREMIO DI RISULTATO E RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Ogni anno viene stanziato dall'azienda un valore nominale complessivo la cui liquidazione avverrà al 100% nel caso in cui almeno 3 su 5 degli obiettivi prefissati abbiano raggiunto il valore di soglia.

Le Parti stabiliscono che il montante complessivo del premio di risultato spettante al personale per le annualità 2023 e 2024 ammonta a € 70.000,00 lordi/anno.

Considerata la specificità dell'annualità 2025, coincidente con il passaggio a RFI del ramo di Gestore Infrastruttura, le parti stabiliscono di incontrarsi entro il 30.06.2025 per confermare l'importo ipoteticamente stanziato e l'effettiva possibilità di consuntivazione di tutti e 5 gli indici sopra indicati, valutando eventuali alternative per la quantificazione dell'importo teorico e le condizioni di liquidazione, oltre che la possibilità di individuare l'eventuale destinazione in tutto in parte, per scelta del lavoratore e secondo modalità definite dall'azienda, alle forme di Welfare di cui all'art. 51 del Testo Unico di cui al d.P.R.22 dicembre 1986, n. 917.



DETERMINAZIONE DEI VALORI INDIVIDUALI DEL PREMIO

L'erogazione individuale sarà riparametrata sulla base dei 3 criteri individuali sotto indicati:

- a) Provvedimenti disciplinari: 25% del montante annuo complessivo;
- b) Indice di presenza: 50% del montante annuo complessivo;
- c) Parametro contrattuale: 25% del montante annuo complessivo.

A. Provvedimenti disciplinari:

valorizzato al 25% sul valore montante complessivo, viene determinato in base al rispetto dei regolamenti disciplinanti il rapporto di lavoro. La percentuale spettante viene indicata 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%
Da 9 gg di sospensione e 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

B. Indice individuale di presenza:

valorizzato con il 50% sul valore montante complessivo. Ai fini delle performance individuale, non sono computati i periodi di assenza derivanti da:

- Infortuni sul lavoro
- Donazione sangue
- Ferie, Permessi, riposi compensativi
- Permessi sindacali, permessi RLS aziendale
- Congedi obbligatori di maternità e paternità.

Le assenze computate sono le rimanenti (a titolo non esaustivo: giornate di sospensione disciplinare, giorni di malattia, assenze ingiustificate, congedo parentale facoltativo, legge 104, aspettativa non retribuita, permessi per cariche politiche, permessi per prestazioni protezione civile, sciopero, ecc.). Le giornate di assenze computate avranno valore 0,5 o 1 a seconda del numero di ore fruito/giorno. In caso di sciopero effettuato parzialmente sulla giornata lavorativa verranno consuntivati gli effettivi minuti e conteggiato il relativo riproporzionamento: giornata teorica pari a 6 ore e 40=400 minuti (Es. sciopero di 40 minuti su 400 minuti teorici: valore assenza di 0,1).



L'indice individuale di presenza è ottenuto sulla base dei valori riportati nella tabella che segue.

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

C. Parametro contrattuale

valorizzato con il 25% sul valore montante individuale

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

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

- la percentuale del provvedimento disciplinare;
- la percentuale dell'indice di presenza;
- la percentuale di parametro;
- Il premio di risultato così ricalcolato che verrà erogato.



Le parti stabiliscono inoltre che:

- Il premio matura per dodicesimi in relazione all'anzianità di servizio computata secondo i criteri fissati dal CCNL per il calcolo della tredicesima mensilità (esempio: dipendente assunto il 10 marzo dell'anno precedente all'erogazione, avrà diritto a 10 dodicesimi dell'importo ipoteticamente spettante; dipendente assunto il 20 novembre dell'anno precedente all'erogazione avrà diritto a 1 dodicesimo dell'importo ipoteticamente spettante);
- I dipendenti destinatari del Premio di Risultato sono quelli a ruolo in forza al 31 dicembre dell'anno precedente all'erogazione, compresi i dipendenti con contratto a tempo determinato, esclusi i dirigenti;
- Per i lavoratori dipendenti a tempo parziale il premio maturerà in proporzione al minor orario prestato;
- L'individuazione del parametro contrattuale avverrà con riferimento alla figura professionale ed al parametro retributivo attribuito al lavoratore al 31 dicembre dell'anno precedente;
- la differenza tra il premio di risultato effettivamente attribuito al personale con i criteri individuali di cui sopra e il montante complessivo verrà ridistribuito in parti uguali fra tutto il personale dipendente presente per l'intero anno precedente (365 giorni), fatto salvo per i lavoratori per i quali è prevista la perdita integrale del premio individuale.

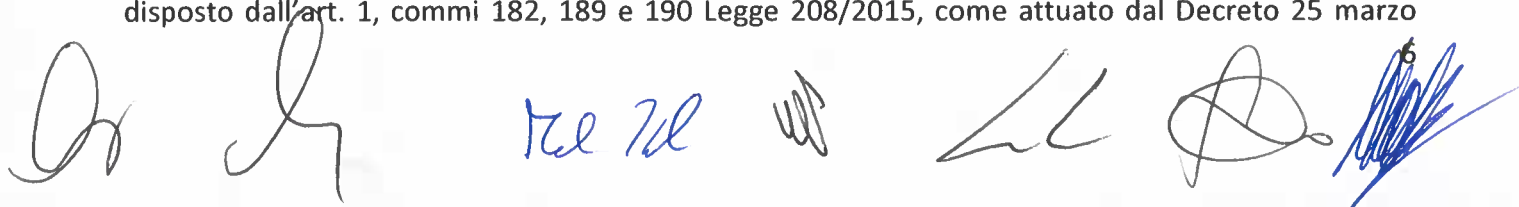
Il presente accordo è valevole per il Triennio 2023-2024-2025 e pertanto esaurirà la sua efficacia a tutti gli effetti legali e contrattuali alla data del 31 Dicembre 2025.

Qualora dovessero registrarsi nella vigenza del presente accordo variazioni significative, ovvero situazioni di difficoltà strutturale del mercato di riferimento, di portata tale da incidere significativamente sull'andamento o sul raggiungimento degli obiettivi sottesi al PDR, le Parti si incontreranno tempestivamente al fine di valutare la situazione e definire gli adeguamenti necessari.

Poiché le parti hanno inteso consensualmente definire l'importo del premio spettante in ragione annua, complessivo ed omnicomprensivo di ogni incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione), 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 espressamente escluderne l'imputazione (come da Art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997). Gli importi del premio si intendono al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali.

Le Parti si danno atto inoltre che il sistema di erogazione aziendale qui definito prevede una erogazione incerta nella corresponsione e nell'ammontare.

Le Parti, considerati l'art. 1 commi da 182 a 191 della Legge 208/2015, l'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 nonché l'art. 14 del D. Lgs. 151/2015, e ss.mm.ii., dichiarano che gli importi previsti nel presente contratto collettivo aziendale a titolo di premio di risultato possiedono le caratteristiche tecniche necessarie per poter essere annoverate tra gli importi potenzialmente beneficiari delle agevolazioni fiscali applicabili alla contrattazione di secondo livello, in attuazione di quanto disposto dall'art. 1, commi 182, 189 e 190 Legge 208/2015, come attuato dal Decreto 25 marzo



2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e come esplicitato nella circolare 28/E del 15 giugno 2016 dell'Agenzia delle Entrate.

Le Parti si danno atto che la verifica dei risultati dei parametri concordati verrà effettuata tramite confronto con i risultati dell'anno civile precedente dei medesimi parametri. Tale confronto servirà, quindi, nel contempo a valutare l'effettiva sussistenza della c.d. "incrementalità" di almeno uno dei parametri concordati nel presente accordo nel periodo che le parti definiscono "congruo" ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 2 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, periodo per l'appunto rappresentato dall'anno civile sopra richiamato.

La società provvederà al deposito del presente accordo, nei termini oggi convenuti e in modalità telematica, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 del D.Lgs. 151/2015.

Al termine della consuntivazione di ognuna delle 3 annualità si procederà all'erogazione entro il mese di novembre dell'anno successivo (pagamento 10 dicembre), salvo diversa comunicazione da parte della Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia in merito alle risorse da erogare.

Udine, 27 novembre 2024

Letto e sottoscritto.

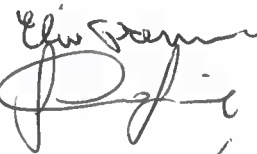
PER L'AZIENDA

Amministratore Unico
dott. Giampaolo Graberi

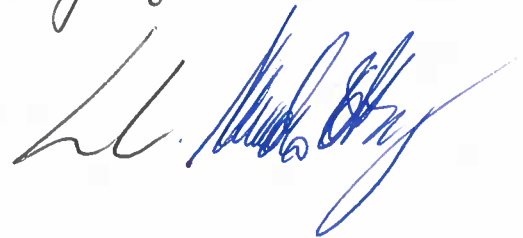
Responsabile Risorse Umane
Cristiana Ballito

PER LE PARTI SINDACALI

UILT TRASPORTI



UGL



FTT GISL

