

Verbale accordo Premio Risultato 2023 - 2024 - 2025

In data 03 luglio 2023 si sono incontrati la Società CFI e le Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti-UIL e le RSA per istituire nei confronti del personale di esercizio di CFI un piano relativo al pagamento di un premio risultato di durata triennale collegato a criteri di produttività dell'azienda.

DURATA

Il presente accordo avrà una durata triennale e, in particolare, andrà a coprire il triennio 2023,2024,2025. Nel corso dell'anno 2025 le parti si incontreranno per discutere il premio di risultato per il successivo triennio.

PREREQUISITO

Il Premio di Risultato è per sua natura incerto e variabile, in quanto le erogazioni economiche ad esso correlate devono essere legate allo stato di salute economica dell'azienda stessa, alla misurazione/raggiungimento di specifici incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione assunti come indicatori dell'andamento economico dell'azienda e tutte le variabili in gioco che non sono determinabili a priori.

In caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi, l'importo del Premio base sarà pari ad € 650,00 lordi pro capite per il 2023, di € 750,00 lordi pro capite nel 2024, di € 950,00 nel 2025.

Ciò premesso, l'erogazione del Premio di risultato per ciascuno degli anni a cui si riferisce avverrà al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- un valore soglia dell'EBITDA
2023 pari a € 9,5 MLN
2024 pari a € 12 MLN
2025 pari a € 14 MLN
- un indicatore incrementale di produttività, ovvero sia il valore soglia di treni/km commerciali effettivamente realizzato da CFI su base annua

Il premio erogabile sarà così suddiviso:

60% EBITDA

40% TRENI/KM COMMERCIALI

La quota di premio erogabile sarà quella corrispondente alle seguenti fasce:

EBITDA:

Valore EBITDA inferiore del 15,1% rispetto al valore soglia = 0 % della quota di premio legato a tale indicatore

Valore EBITDA compreso tra - 15% e - 10% rispetto al valore soglia = 60% della quota di premio legato a tale indicatore

Valore EBITDA compreso tra - 9,99% e - 0,1% rispetto al valore soglia = 80% della quota di premio legato a tale indicatore

Valore EBITDA pari al valore soglia = 100% della quota di premio legato a tale indicatore

Valore EBITDA superiore al valore soglia = incremento proporzionale all'aumento dell'Ebitda dell'intero ammontare del premio annuo risultante dalla combinazione degli indicatori.

Al di sotto del valore minimo, come sopra calcolato, la Società non sarà tenuta ad erogare questa quota del premio di risultato.

Treni/km commerciali

2023

< 4,950 MLN -> 0%
4,950 - 5,225 -> 50%
5,226 - 5,499 -> 75%
>= 5,500 -> 100%

2024

<= 5,500 MLN -> 0%
5,501 - 5,750 -> 50%
5,751 - 5,999 -> 75%
>= 6,000 -> 100%

2025

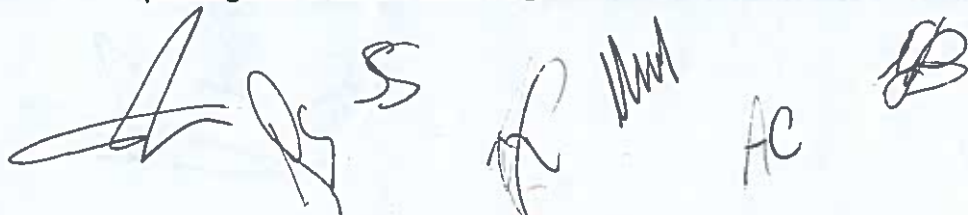
<= 6,000 MLN -> 0%
6,001 - 6,299 -> 50%
6,300 - 6,599 -> 75%
>= 6,600 -> 100%

RIPARTIZIONE DEL PREMIO IN RELAZIONE ALLE ASSENZE

L'importo spettante a ciascun lavoratore terrà conto dell'incidenza delle assenze (ad eccezione delle ferie, ex festività, congedo di maternità/paternità, permessi legge n. 104/1992, quarantena, isolamento fiduciario, malattia Covid, donazione sangue e/o organi, infortunio sul lavoro, patologie gravi, permessi sindacali e per gli RLS retribuiti) consuntivate nell'anno cui si riferisce il Premio con i criteri di seguito specificati: viene prevista una franchigia di n. 3 eventi di malattia nell'anno entro la quale si avrà diritto al Premio e si potrà concorrere (fino a n.1 episodi) all'eventuale ripartizione. Tuttavia, concorrono a decurtare suddetta franchigia i seguenti eventi:

- Malattie con primo certificato inferiore a 3 giorni
- Assenze ingiustificate
- Sospensioni disciplinari

NB: dal primo caso (malattie con primo certificato inferiore a 3 giorni) vengono esclusi particolari episodi di malattia che, per contingenze specifiche e casi del tutto eccezionali, prevedano un iniziale certificato di breve durata seguito da altri certificati che, con riferimento alla medesima causale, ne prolunghino la durata oltre i 3 giorni.



Es. incidente occorso nel fine settimana con iniziale certificato della guardia medica di 1 / 2 giorni, seguito da certificazione di una struttura ospedaliera/medico di famiglia che, preso atto dell'evento, ridefiniscono in modo più puntuale ed appropriato la durata della malattia.

Suddetto meccanismo prevede pertanto che gli importi non corrisposti a chi abbia effettuato più di n.3 episodi di malattie nel corso dell'anno vengano ripartiti a favore di coloro che rientrano nei limiti della franchigia (fino a n.1 episodi di malattia).

A tal riguardo, per agevolare la comprensione, si riportano di seguito due tabelle esplicative:

N. eventi di assenza	Percentuale maturazione del premio	Ridistribuzione importi trattenuti
0-1	100%	SI - al 100%
2-3	100%	NO
>3	0%	NO

A titolo di maggior chiarezza, si riportano di seguito anche esempi di attivazione della franchigia:

N. eventi di assenza	Percentuale maturazione del premio	Ridistribuzione importi trattenuti
1 episodio <3gg di malattia	100%	SI - al 100%
2 episodi <3gg di malattia	100%	NO
1 episodio <3gg e ed 1 episodio lungo di malattia	100%	NO
2 episodi malattia lunga ed 1 <3gg	100%	NO
3 episodi di malattia <3gg	0%	NO
2 episodi di malattia <3gg e 1 lungo	0%	NO

I periodi di aspettativa non retribuita e i periodi di assenza derivanti da normative di legge (e che non necessitano di alcuna autorizzazione da parte della Società) di durata pari o superiore a 30 giorni, non sono conteggiati come "eventi di assenza" ma daranno luogo alla maturazione del premio in proporzione al periodo effettivamente lavorato.

CONVERSIONE IN SERVIZI WELFARE

Il dipendente potrà scegliere su base volontaria di convertire l'importo del Premio, tutto o in parte e comunque entro i limiti previsti dalle agevolazioni fiscali, secondo le modalità definite dall'azienda, alle forme di welfare di cui agli art. 51 del D.P.R. n. 917/1986. In particolare, potrà essere utilizzato per la fruizione delle seguenti misure:

- buoni spesa, nello specifico, buoni per spesa e carburante
- Fondo Pensione Complementare Priamo.

Le parti si danno atto che le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato, qualora sostituite per scelta del lavoratore con le erogazioni di cui al presente punto 9, non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati all'art. 51 del TUIR, a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1, comma 182, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015.

Handwritten initials: Full, AC

Handwritten signature: [Signature]

Handwritten signature: [Signature]

Handwritten signature: [Signature]

Handwritten initials: [Initials]

Handwritten initials: [Initials]

La quota convertita dal dipendente al welfare, sarà aumentata dalla società di una percentuale del 10%.

Il Premio di Risultato spetta ai lavoratori occupati nell'anno di maturazione.

In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, l'importo spettante a ciascun lavoratore è riconosciuto pro quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati, con arrotondamento a mese intero per i rapporti iniziati dal giorno 1 al giorno 15 e come mezzo mese per quelli iniziati successivamente.

Per il personale a tempo parziale il Premio sarà inoltre riproporzionato in rapporto alla prestazione resa.

Gli importi del Premio di cui al presente accordo non avranno riflessi su alcun istituto contrattuale e di legge, diretto o indiretto.

Il premio viene corrisposto nell'anno successivo all'anno di maturazione con le competenze relative al mese di agosto.

Il verbale di incontro sindacale siglato sarà depositato dal datore di lavoro presso gli Enti competenti ai fini dell'ammissione ai benefici di legge in materia di fiscalità agevolata nei termini e secondo le modalità stabilite dal Decreto Ministeriale del 25 marzo 2016.

Il beneficio fiscale risulterà dunque applicabile all'intero premio, qualora si registri un incremento in relazione all'indicatore di produttività.

Le parti convengono di rivedersi entro il mese di giugno di ogni anno per la verifica degli obiettivi e per ogni ulteriore necessità che dovesse intervenire anche da modifiche normative.

CFI COMPAGNIA FERROVIARIA ITALIANA SPA

Filt-Cgil

Fit-Cisl

Uiltrasporti-UIL

le RSA

Marcos Liliano