

Definizione:

L'istituzione di un premio di risultato aziendale da destinare al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, ad esclusione del personale eventualmente interessato da eventuali sistemi di incentivazione individuale, collegato al raggiungimento progressivo dei seguenti macro-obiettivi:

- 1) Riduzione del monte ferie residuo pro-capite.
- 2) In corrispondenza di un MOL 2022 superiore o pari a zero, il miglioramento, rispetto all'anno 2021, degli standard di puntualità e regolarità dei servizi erogati all'utenza di competenza del personale aziendale.

Raggiungimento obiettivi- corrispettivo premio

Obiettivo n. 1 - Residuo ferie anni pregressi

Al dipendente che, alla data del 31 dicembre 2022, risulterà con un residuo ferie anni pregressi nei valori di seguito riportati sarà corrisposta una quota del premio pari ad euro 600,00 da erogare in servizi di Welfare a far data dall'1-2-2023.

- Personale di staff residuo ferie anni pregressi ≤ 5 gg.
- Personale operativo residuo ferie anni pregressi ≤ 15 gg.

Obiettivo n. 2

Ad un MOL maggiore o uguale a zero

- Qualità servizi erogati

Il miglioramento, rispetto all'anno 2021, degli standard di puntualità e regolarità dei servizi erogati all'utenza di competenza del personale aziendale comporterà la corresponsione di una quota del premio secondo la tabella 1 di seguito riportata.

Tale importo verrà, altresì, riproporzionato sulla base della tabella 1 ed in base al numero di giorni di assenza per malattia e numero di giorni di carenza (per carenza si intendono i primi tre gg. di malattia). La data di erogazione delle suddette quote viene fissata al 30/06/2023.

Tabella 1 Prospetto di sintesi suddivisione in n. 2 gruppi

Gruppo 1	Gruppo 2
RUATC; CUOT-Professional-CUT-Coordinatori di Ufficio-Coordinatori-Coordinatori di Esercizio-Coordinatori Ferroviari- Assistente Coordinatore Capostazioni-Macchinisti-Coord. della Mob.-Capitreno- Addetto all'Esercizio-Operatori di Esercizio-Capi Operatori;	Specialista Tec/Amm- -Operatore Certificatore-Operatore di Gestione-Collaboratore di Ufficio-Operai-OQM-Operatore Qual/Uff-Operatore di Stazione-Operatore della Mobilità-Collaboratore di Esercizio-Operatore di Manovra-Operatore di Linea-Ausiliari
Valore Premio	Valore Premio
600,00 €	500,00 €

Presenza in servizio:

La quota del premio sarà riproporzionata sulla base del numero di giorni di assenza per malattia e numero di carenza (per carenza si intendono i primi 3 giorni di malattia pagati dall'azienda). Le parti intendono introdurre un correttivo equitativo che differenzi le assenze brevi e ripetute dai periodi di malattia prolungata, tenuto conto del loro diverso impatto sull'organizzazione del lavoro, e comunque sull'esigenza di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. A tal fine, si introduce un coefficiente che agisce come correttivo, calcolato con la seguente modalità: n.gg. assenza/n.gg. carenza.

Il periodo di osservazione è fissato dallo 01/04/2022 al 31/12/2022.

	N. gg. di carenza	Se ≤ a 2	Se > a 2
Fascia A	0-5	Nessuna riduzione	
Fascia B	6-10	-5%	-2,5%
Fascia C	11-15	-10%	-5%
Fascia D	16-20	-20%	-10%
Fascia E	21-25	-30%	-20%
Fascia F	Oltre 25	-40%	-30%

Di seguito si riportano alcuni esempi a titolo puramente esemplificativo:

Il lavoratore ha totalizzato 28 giorni di malattia annui, di questi 28 giorni 7 sono di carenza (fascia B), il rapporto assenza/carenza pari a 4 (28/7) e quindi > di 2 comporterà una riduzione del premio del 2,5%.

Il lavoratore ha totalizzato 7 giorni di malattia annui, di questi 7 giorni 6 sono di carenza (fascia B), il rapporto assenza/carenza pari a 1,2 (7/6) e quindi < di 2 comporterà una riduzione del premio del 5%.

Il lavoratore ha totalizzato 38 giorni di malattia annui, di questi 38 giorni 25 sono di carenza (fascia E), il rapporto assenza/carenza pari a 1,5 (38/25) e quindi < di 2 comporterà una riduzione del premio del 30%.

Il lavoratore ha totalizzato 104 giorni di malattia annui, di questi 104 giorni 6 sono di carenza (fascia B), il rapporto assenza/carenza pari a 17,3 (104/6) e quindi > di 2 comporterà una riduzione del premio del 2,5%.

Il correttivo equitativo rispecchia il principio solidaristico rilevato anche nel dettame contrattuale di categoria in materia di malattia che ha previsto il comporta per sommatoria a tutela di alcune patologie che tendono, spesso, a generare periodi lunghi di malattia.

Comitato premio di risultato:

È confermata l'istituzione del Comitato premio di risultato che ha i seguenti compiti:

- Monitorare l'andamento e le dinamiche degli indicatori nel corso dell'anno di riferimento.
- Valutare le eventuali criticità che dovessero insorgere e proporre alle parti stipulanti potenziali azioni correttive utili a recuperare andamenti anomali.

Il comitato premio di risultato sarà composto da un massimo di 6 componenti designati dall'azienda e da n. 6 designati congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Il Comitato si riunirà, di norma, con cadenza semestrale, o comunque su richiesta di 1/3 dei componenti, e delibererà a maggioranza qualificata. I componenti sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che saranno fornite e, in generale, sugli argomenti oggetto dell'attività del Comitato, nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del Codice Civile.

Compatibilmente con le condizioni economiche/finanziarie aziendali, per l'anno 2021, in considerazione delle prestazioni rese dal personale aziendale che, nonostante l'emergenza sanitaria da Covid-19, ha assicurato la massima disponibilità per la continuità dei servizi ferroviari ed automobilistici, le parti concordano, compatibilmente al quadro economico finanziario aziendale, l'erogazione, a titolo di una tantum, di euro 300,00 in servizi Welfare. Tale importo potrà essere elevato ad euro 500,00 laddove le condizioni economico/finanziarie aziendale risultino compatibili con l'erogazione della somma od a seguito di eventuali ristori governativi di natura assistenziale.

La Parti, nel clima di collaborazione intrapreso, si impegnano a rivedersi entro il 30 giugno 2022 al fine di verificare, compatibilmente con le condizioni economiche finanziarie aziendali, la platea di eventuali ulteriori aventi diritto al premio di cui all'obbiettivo 2.

Welfare Aziendale

Vista la:

- Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016) art. 1 comma 182 - 190;
- Legge 11 dicembre 2016 n. 232 (Legge di Bilancio 2017) art. 1 comma 160-162;
- Circolare Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016 n.28/E;
- art. 51 e 100 TUIR di cui al DPR 22.12.1986 n. 917 e ss.ms.ii.;
- l'accordo sindacale odierno sul premio di risultato (anno 2022);

Premesso che:

- la Legge di Stabilità 2016 ha introdotto, a decorrere dal 2016, un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali per premi di produttività del settore privato con importanti elementi di novità, tra cui la possibilità, a richiesta del lavoratore, di ricevere i premi sotto forma di benefit detassati;
- la Legge di Bilancio 2017 ha ampliato i limiti introdotti nel 2016 in riferimento all'importo del premio (da € 2.000,00 a € 3.000,00), al reddito del beneficiario (da € 50.000,00 a € 80.000,00 annui) e al settore di applicazione (sia privato che pubblico);
- la circolare Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016 n.28/E illustra le agevolazioni introdotte per i premi di produttività, delineando il quadro delle erogazioni detassate che possono essere corrisposte in sostituzione delle retribuzioni premiali e chiarendo, altresì, l'ambito entro il quale è consentita la sostituzione tra le due componenti;
- il Testo Unico delle Imposte sui Redditi definisce le condizioni di attuazione del welfare aziendale, stabilendo le voci di spesa, il limite fiscale e contributivo, le modalità di fruizione e i possibili beneficiari;

Considerato che:

- EAV intende adottare, a favore dei propri dipendenti, politiche e strumenti innovativi di incentivazione di natura anche non strettamente economica;
- l'adozione di un Piano di Welfare Aziendale sperimentale presenta il vantaggio di permettere a tutti i beneficiari di fruire di agevolazioni fiscali e previdenziali per i servizi di welfare alle condizioni previste dalla normativa vigente, assicurando così un beneficio concreto e tangibile ai destinatari e al loro nucleo familiare;
- l'adozione di un Piano di WA sperimentale favorisce il miglioramento del clima aziendale e del benessere organizzativo, con conseguenti positivi riflessi sul senso di appartenenza all'Azienda e sui livelli di produttività.

Tutto ciò premesso, le parti convengono:

- di adottare un Piano di Welfare Aziendale a carattere sperimentale riferito al premio di risultato

anno 2022;

- che nell'ambito dell'erogazione del Premio di Risultato per il personale aziendale (obiettivo n. 2 accordo premio di risultato 2022), ciascun dipendente avrà la facoltà di dichiarare, in via preventiva, di convertire l'importo previsto in servizi di welfare, secondo le tempistiche modalità e percentuali di conversione, che saranno definite all'intero del regolamento aziendale.
- che nell'ambito dell'erogazione del premio previsto nel sistema MBO (Management By Objectives), ciascun quadro avrà facoltà, in via preventiva, di convertire l'importo previsto in servizi di welfare, secondo le tempistiche modalità e percentuali di conversione, che saranno definite all'intero del regolamento aziendale.
- che la scelta operata dal dipendente in merito alla conversione del premio di risultato annuale in servizi di welfare è irrevocabile;
- che il Piano di WA sperimentale è destinato alla totalità dei dipendenti aziendali con contratto a tempo indeterminato;
- che l'Azienda procederà, all'individuazione di un partner leader nel settore di erogazione dei servizi di welfare aziendale che dovrà disporre di una piattaforma welfare, completata da Web app, contenente un paniere di servizi fruibili direttamente tramite il portale;
- che, a partire dall'anno 2022, sarà disponibile per tutto il personale aziendale un portafoglio di servizi alla famiglia e alla persona accessibili attraverso una piattaforma tecnologica;
- che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel portale web dovranno essere presenti varie tipologie di benefit (beni e servizi) tra le diverse aree di interesse, quali:
 - Fondi di previdenza complementare;
 - Eventuale estensione all'assistenza sanitaria integrativa sulla base dei piani sanitari stabiliti dal fornitore;
 - Rimborso interessi su prestiti e mutui
 - Scuola ed istruzione:
 - ✓ Rimborso libri scolastici (dalle scuole dell'obbligo fino all'università)
 - ✓ Rimborso spese per campus estivi in Italia/estero
 - ✓ Rimborsi rette riferite ad asili nido, scuola materna, scuola elementare, scuola media, scuola superiore, università e/o master, sia pubbliche che private (Italia/estero)
 - ✓ Mensa scolastica
 - Benefit di utilità sociale:
 - ✓ Baby sitter
 - ✓ circoli sportivi e palestre
 - ✓ pacchetti viaggio convenzionati Italia/estero (voucher viaggio)
 - ✓ abbonamenti a teatri, cinema, riviste e giornali
 - ✓ Corsi di lingua Italia/estero, informatica, musica, arte, fotografia, danza.

➤ LTC (Long Term Care)

- ✓ Badanti
- ✓ Centri per anziani
- ✓ Assistenza familiari non autosufficienti

➤ Altro

- ✓ Buoni carburante e spesa (massimale di esenzione fiscale è pari a € 258,23)
- ✓ Network di convenzioni
- ✓ Scontistica su negozi online convenzionati

- che prima dell'avvio del Piano di Welfare Aziendale sperimentale, sarà avviata una fase di comunicazione di dettaglio a tutto il personale attraverso la predisposizione di uno specifico Regolamento Aziendale;
- che, nel caso in cui il dipendente non utilizzi tutto o in parte il conto welfare, potrà scegliere una delle seguenti opzioni:
 - rolling sull'anno successivo;
 - fondo di previdenza complementare di categoria (Fondo Priamo) o altro fondo di previdenza;
- che, in caso di cessazioni in corso d'anno, i benefit potranno essere utilizzati entro e non oltre la fine del mese di cessazione. Eventuali importi residui saranno liquidati attraverso il cedolino paga secondo lo scaglione di tassazione vigente.

Le parti si incontreranno per analizzare le possibili ulteriori condizioni per poter rendere ancora più efficace i benefici derivanti dall'accordo sul welfare aziendale, considerando eventuali impegni aziendali ad integrazione dei fondi messi a disposizione per il welfare.

Le parti si incontreranno, altresì, per definire l'avvio del progetto e le modalità e i contenuti del Regolamento Aziendale.

Periodo ferie continuativo

Per tutto il personale EAV ad eccezione dell'area amministrativa le parti concordano che il periodo di ferie continuativo è stabilito, di norma, dal 15 giugno al 15 settembre suddiviso in n. 6 intervalli di 15 gg., garantendo, annualmente, la rotazione dei lavoratori nei periodi di fruizione e tenuto conto, ove possibile, delle domande dei lavoratori.

Di seguito si riporta lo schema di attuazione:

Dal 15 al 30 giugno facoltativo da parte del personale che produca richiesta.

Dall' 1 luglio al 30 agosto (n. 4 periodi di 15 gg) secondo il principio di rotazione.

Dall' 1 al 15 settembre facoltativo da parte del personale che produca richiesta.

Il personale che usufruirà delle ferie continuative nei periodi di fruizione cd. facoltativi avrà diritto di prelazione nelle richieste di ferie per le giornate del 24-25-26-31 dicembre-1 gennaio. Inoltre, per l'anno 2021, al fine di favorire l'introduzione dei 6 periodi di ferie continuative, a coloro che usufruiranno delle stesse nei periodi cd. facoltativi sarà erogata una quota di euro 150,00 in servizi di welfare. Il diritto di prelazione e la quota di euro 150,00 in servizi di Welfare saranno rivisti sulla base del numero di giorni di assenza per malattia e numero di carenza (per carenza si intendono i primi 3 giorni di malattia pagati dall'azienda) nel periodo di osservazione 1 luglio al 30 agosto.

Le parti entro il 30 gennaio di ogni anno si incontreranno per definire le date di inizio e fine dei 6 periodi sopra indicati.

Per l'anno in corso, in via transitoria, le parti concordano che le ferie continuative saranno godute nei periodi di seguito riportati:

- 1) Periodo: 1 luglio-17 luglio
- 2) Periodo: 18 luglio-31 luglio
- 3) Periodo: 1 agosto-14 agosto
- 4) Periodo: 15 agosto-1 settembre

L'AZIENDA

Alfonso
Maria Di Lorenzo
Luca
my

LE OO.SS.

Filt Cgil

Giuseppe *Giuseppe*

Fit Cisl

Franco *Luigi*
Luigi *Roberto*

UilT

Roberto *Giuseppe*
Roberto

Ugl Fna

Roberto *Roberto*

Faisa Cisl

Roberto *Roberto*
Roberto