

## VERBALE DI ACCORDO

In data 2 novembre 2021 si sono incontrate, in modalità telematica a seguito della normativa Anticovid per contenere e contrastare il contagio, la Società Trenord s.r.l. (di seguito la "Società" o "l'Azienda" o "Trenord"), le Segreterie Regionali delle Organizzazioni Sindacali FILT GCIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, UGL TRASPORTI, SLM FAST MOBILITA', FAISA CISAL (di seguito congiuntamente le "OO.SS" e, unitamente alla Società, le "Parti")

### Premesse generali

- a) fattori non prevedibili correlati all'emergenza sanitaria a carattere nazionale, iniziata nel primo trimestre del 2020, hanno causato una significativa contrazione della domanda di trasporto e dei relativi ricavi da traffico;
- b) quanto indicato nel punto che precede ha, inoltre, alterato l'evoluzione del mercato di breve e medio periodo imponendo, in modo stringente, coerenti efficientamenti ed innovazioni in termini di processi industriali, organizzativi e gestionali, che si sono concretizzati, tra l'altro, nel potenziamento dei percorsi formativi, nell'introduzione dello smartworking, nel potenziamento delle flessibilità orarie in ingresso, nella riorganizzazione delle manutenzioni, nell'avvio del progetto di controllo anti evasione tariffaria e sicurezza, nella riorganizzazione dei processi correlati alla nuova composizione treni, nel processo di inserimento dei nuovi treni;
- c) al fine di garantire la continuità del servizio ferroviario, la massima offerta di trasporto ammissibile, la salute e sicurezza dei clienti e del personale in applicazione dei vari DPCM e Ordinanze di Regione Lombardia, tutto il personale di Trenord ha continuato ad assicurare le prestazioni lavorative richieste con impegno e professionalità anche durante la pandemia. Nonostante le complessità connaturate ad un evento eccezionale, tutto il personale ha risposto con un apporto professionale straordinario assicurando il diritto alla mobilità alla clientela;
- d) quanto indicato al punto c) che precede ha contribuito a realizzare una delle precondizioni per impostare, in applicazione del punto 3 del verbale di accordo del 23 luglio 2019, il confronto sul Premio di Risultato 2021;

Premesso che:

- e) in considerazione della pandemia, che ha inciso negativamente sull'esercizio 2020, non è stato possibile dare continuità all'accordo del 23 luglio 2019 con specifico riferimento all'erogazione del Premio di Risultato 2020;
- f) nel dare seguito a quanto previsto al punto 3 del Verbale di Accordo del 23 luglio 2019, in data odierna le Parti hanno discusso il modello del Premio di Risultato 2021, gli indicatori di Produttività, Qualità, Innovazione, Efficacia, Efficienza e i criteri di attribuzione dei riconoscimenti individuali, esaminando preventivamente le condizioni industriali e le prospettive economiche dell'Azienda;
- g) come da verbale di accordo 23 luglio 2019, il valore individuale annuo massimo del Premio di Risultato, per l'anno 2021, è fissato in € 600,00 (euro 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 massimo del Premio di Risultato 2021 sarà proporzionato in base ai livelli obiettivi raggiunti come dettagliatamente indicati nell'articolo 1;
- h) nel corso dell'anno 2021 l'Azienda ha proseguito la riorganizzazione del lavoro basata su oggettivi parametri di miglioramento della redditività, della qualità, dell'efficienza e dell'innovazione tecnologica, con contestuale valorizzazione delle professionalità presenti in Azienda;

- i) per quanto indicato ai punti che precedono, le Parti confermano che il Premio di Risultato 2021 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 detassazione e Welfare Aziendale.

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

#### **PREMIO DI RISULTATO 2021**

1. Le Parti, in considerazione dell'eccezionalità del momento, prevedono di introdurre i seguenti livelli di obiettivo a cui correlare, in modo proporzionale, l'erogazione del Premio:
  - a. Savings costi operativi pari a 25 M€ = 100 % obiettivo > Premio di Risultato 600€ (euro seicento/00)
  - b. Savings costi operativi pari a 20 M€ = 80% obiettivo > Premio di Risultato 480 € (euro quattrocentoottanta/00)
  - c. Savings costi operativi pari a 15 M€ (obiettivo minimo) = 60 % obiettivo > Premio di Risultato 360€ (euro trecentosessanta/00)
2. di prendere a riferimento, 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, il raggiungimento degli incrementi relativi ad almeno uno degli indicatori obiettivo conseguiti nel periodo ottobre - dicembre 2021:
  - 2.1 valore Tr\*Km/FTE (al netto dei progetti di internalizzazione/nuove attività avviate nel corso del 2021 come manovra, assistenza e controllo, biglietterie) relativo al periodo ottobre - dicembre 2021 superiore al valore Tr\*Km/FTE riferito al periodo ottobre - dicembre 2020;
  - 2.2 numero di posti offerti relativi al periodo ottobre - dicembre 2021 superiori al numero di posti offerti relativi al medesimo periodo riferito all'anno 2020;
  - 2.3 ricavi da traffico (al lordo dell'effetto derivante dal Bonus) relativi al periodo ottobre - dicembre 2021 superiori ricavi da traffico (al lordo dell'effetto derivante dal Bonus) registrati nel medesimo periodo riferito all'anno 2020;
  - 2.4 percentuale disponibilità media del materiale rotabile rispetto al turno programmato riferito al periodo ottobre - dicembre 2021 superiore al medesimo dato riferito al periodo ottobre - dicembre 2020;
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 riunisce periodicamente ed avente 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, le somme erogabili a titolo di Premio di Risultato 2021.

Le Parti, in via eccezionale ed in considerazione dell'apporto professionale di tutti i dipendenti che ha consentito, sin dal primo trimestre 2020, di assicurare i necessari livelli di servizio e di continuità aziendale durante il periodo condizionato dall'emergenza sanitaria, convengono di maggiorare al 50 % (in sostituzione del 20 % originariamente previsto) gli importi in denaro, indicati nella Tabella 1 allegata, in caso di conversione del Premio di Risultato 2021 nelle seguenti forme di welfare aziendale (c.d. crediti welfare):

- Contributo volontario al Fondo Pensione FNM;
- Contributo volontario al Fondo Pensione Eurofer;
- 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 gennaio 2022, 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 della prima quota del Premio (27 gennaio 2022), ad esclusione del personale che sia interessato da eventuali sistemi di incentivazione individuale (MBO).
6. In caso di assunzione durante il periodo 1° ottobre 2021 - 31 dicembre 2021, il valore del premio attribuibile a ciascun lavoratore sarà riproporzionato pro-quota in ragione dei mesi 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 privati.
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 dell'obiettivo indicato al punto 1, le erogazioni del Premio avverranno in due quote di pari valore, la prima con le retribuzioni di gennaio 2022 la seconda con le retribuzioni di giugno 2022, successivamente all'approvazione del Bilancio, e non avranno riflessi su nessun istituto contrattuale o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere.
10. 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.
11. 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.

#### **PREMIO DI RISULTATO 2022**

In ragione di quanto indicato al punto e) delle premesse, le Parti condividono di incontrarsi entro il 31 gennaio 2022 per definire lo schema, gli obiettivi di andamento aziendale, gli indicatori di produttività e i livelli di presenza a cui correlare le erogazioni relative al Premio di Risultato 2022.

p. TRENORD S.R.L.

p. Organizzazioni Sindacali

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTI

SLM FAST CONFSAI

FAISA CISAL

## TABELLA 1 VERBALE DI ACCORDO DEL 2 NOVEMBRE 2021

## PREMIO DI RISULTATO 2021

Premio di Risultato 2021		
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
C2	600,00	900
D1	570,30	855,45
D2	570,30	855,45
D3	570,30	855,45
E1	529,69	794,54