

## **Ipotesi di Contratto collettivo aziendale sul Premio di risultato 2018**

Oggi 29 dicembre 2018 a Verona, presso gli uffici di via Fermi, 4 si sono incontrati:

- la Rail Traction Company S.p.A. rappresentata dal sig. Patrick Taufer,
- le OO.SS. Filt Cgil nelle persone di Alessandro Poles e Francesco Marzano; Fit Cisl nelle persone di Massimo Malvisi, Nicola Raguzzi e Jacopo Grossule; Fast Confasal nelle persone di Vincenzo Multari e Christian Castellan; Ugl Trasporti nelle persone di Felice Sorrentino e Luca Mazzi

### **Premesso che**

- con il presente accordo le parti intendono procedere, coerentemente alle previsioni dell'art. 73 del Ccnl della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 16 dicembre 2016, alla definizione di uno specifico Premio di Risultato la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, qualità, efficienza ed innovazione, per l'anno 2018;
- La vigente normativa prevede un regime fiscale agevolato (c.d. detassazione) per le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato di ammontare variabile, legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili; le Parti si impegnano a rivedere il presente accordo qualora la normativa citata sia oggetto di modifiche e/o integrazioni;
- La normativa vigente dispone inoltre che le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato possono essere sostituite in tutto od in parte, per scelta del lavoratore, con le erogazioni disciplinate dal comma 3 dell'art. 51 del TUIR e che, in tale evenienza, le predette erogazioni non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati nel richiamato articolo, a formare il reddito di lavoro dipendente nei limiti previsti dalla normativa fiscale vigente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art.1, comma 182, L. 208/2015;
- L'art. 57 del D.L. 50/2017 ha introdotto uno sgravio contributivo, su una quota di Premio di Risultato non superiore a 800 euro annui, in favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, a fronte del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
2. Il Premio di Risultato relativo all'esercizio 2018 viene regolato come di seguito stabilito per quanto riguarda definizione, beneficiari, obiettivi, valorizzazione, condizioni e modalità di erogazione.

**a. Definizione**

Il Premio di Risultato trova origine e concreta applicabilità dalle risorse incrementali generate dai risultati aziendali anche attraverso il contributo fattivo dei lavoratori, in un periodo temporale predeterminato (esercizio aziendale annuale = periodo 1/1 – 31/12 di ciascun anno) rispetto ad un punto di partenza di equilibrio economico-finanziario aziendale.

Il Premio è per sua natura incerto e variabile, in quanto le erogazioni economiche ad esso correlate devono essere legate alla misurazione/raggiungimento di specifici incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che saranno assunti come indicatori dell'andamento economico dell'azienda e considerato che sia l'ammontare che la corresponsione non sono determinabili a priori né consolidabili.

Per le finalità di cui all'art.1, comma 182, della legge 208/2015, l'erogazione del Premio di Risultato è condizionata al raggiungimento dell'obiettivo di *ability to pay* individuato nel valore positivo del risultato di esercizio post imposte.

**b. Beneficiari**

Il Premio compete a tutto il personale dipendente di RTC in forza al 31/12 dell'anno di riferimento esclusi i lavoratori inquadrati contrattualmente al massimo livello della scala classificatoria della categoria legale dei quadri solo se beneficiari di ulteriori meccanismi incentivanti per il medesimo anno di competenza ed esclusi i lavoratori dimissionari che non rispettano il periodo di preavviso contrattualmente previsto salvo eventuali situazioni ove ricorrano motivazioni di particolare gravità.

**c. Obiettivi e parametri**

Gli obiettivi aziendali consistono in un miglioramento della produttività aziendale e della qualità del servizio.

**Produzione**

L'indicatore utilizzato per la misurazione della produzione è il fatturato, e consiste nel ricavo derivante dalla vendita del servizio e delle prestazioni di cui alla voce A1) del conto economico.

Il livello dell'indicatore nell'anno 2017 è stato il seguente:

Anno	2017
Fatturato	52.920.132

La valorizzazione della quota di Premio per il 2018 è determinata sulla base della tabella seguente:

Fatturato	€
Miglioramento di almeno il 6% rispetto all'anno precedente	470
Miglioramento fino al 6% rispetto all'anno precedente	200
Riduzione rispetto all'anno precedente	0

**Qualità**

La misurazione delle performance di qualità è definita prendendo a riferimento l'indicatore dato dal rapporto tra le somme addebitate all'Azienda da parte dei clienti a causa di ritardi di esclusiva responsabilità di RTC riconosciute nelle riunioni di qualità, al netto degli accrediti da parte dei fornitori, nell'anno di competenza e il numero di treni fatturati nello stesso periodo ai medesimi clienti.

L'andamento dell'indicatore nell'ultimo triennio è stato il seguente:

Anno	2015	2016	2017
Addebiti/treno	7,95	10,78	11,93

La valorizzazione della quota di Premio è determinata sulla base della tabella seguente:

Addebiti/treno	€
migliore del miglior risultato del triennio preced.	300
migliore della media del triennio precedente	250
migliore del peggior risultato del triennio preced.	200

**d. Calcolo del Premio**

Il calcolo del valore del Premio di Risultato consiste nella somma dei valori dell'indicatore di produzione e dell'indicatore di qualità moltiplicati per il coefficiente di correzione collettivo basato sulla redditività aziendale "R" secondo la seguente operazione:

$$PdR = (P + Q) \times R$$

Dove "R" è definito secondo la tabella seguente:

risultato: utile netto	"R"
Fino a 50mila euro	0,1
Tra 50mila e 100mila euro	0,25
Tra 100mila e 300mila euro	0,5
Tra 300mila e 500mila euro	0,75
Tra 500mila e 750mila euro	1
Oltre 750mila euro	1,25

In caso di presenza in forza inferiore ai dodici mesi nell'anno di riferimento, il Premio sarà corrisposto in misura pro-quota per dodicesimi, considerando come dodicesimo la presenza a libro paga superiore ai 15 giorni di calendario nel mese. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il Premio sarà corrisposto in proporzione alla percentuale di part-time.

**e. Erogazione del Premio**

Nel corso dell'incontro che si terrà entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello di competenza, l'Azienda comunica i risultati complessivi di produzione e il coefficiente di redditività risultante dal bilancio approvato dall'Assemblea dei Soci.

Il Premio di Risultato come esito delle operazioni descritte al punto precedente e in quanto maturato sarà liquidato in una soluzione unica con apposito cedolino entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque contestualmente alla liquidazione del TFR e senza considerare il coefficiente di redditività in caso di cessazione del rapporto di lavoro precedentemente alla data di erogazione comune.

3. Il presente accordo ha validità dal 01.01.2018 al 31.12.2018, ed è valido per il solo anno di riferimento;
4. Le somme erogate a titolo di Premio di Risultato sono da intendersi al lordo delle ritenute contributive e fiscali e già omnicomprendenti di ogni loro incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti/indiretti/differiti, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto; il Premio non sarà conseguentemente ricalcolato su tutti detti istituti;
5. L'importo del Premio potrà essere destinato in tutto od in parte, per scelta del lavoratore ed a condizione che lo stesso abbia diritto alla detassazione ai sensi di legge, ad una delle seguenti forme di welfare:
  - a) Piattaforma flexible benefit;
  - b) Versamento al fondo di previdenza complementare cui aderisce il dipendente attraverso il cedolino paga;
  - c) Soluzione di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti che verrà individuata tra le parti;
  - d) Soluzione assicurativa contro le inidoneità del personale di esercizio che verrà individuata tra le parti;
  - e) Eventuali ulteriori forme di welfare aziendale.

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 5, non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati, a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art.1, comma 182, della L. 208/2015. In tale caso il valore del versato sarà incrementato del 10%.

Le modalità operative per la destinazione di tutto o parte del Premio di Risultato saranno definite dalla società.

Qualora il lavoratore non abbia utilizzato tutto o parte della quota di premio di risultato destinata al welfare, le somme residue saranno destinate al fondo pensione complementare a cui aderisce.

6. L'Azienda provvederà al deposito del presente accordo presso la ITL di Verona nei termini di legge, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

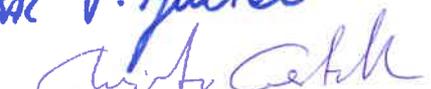
RTC S.p.A.



OO.SS. e RSA

FILIT CGIL 

Proles   
TAST CONFSAK V. Jucker.

  
UGL TAF 

RSA