

## VERBALE DI ACCORDO

In data 23.7.2019 si sono incontrate, a seguito dell'incontro del 19 Luglio u.s. presso la sede di Milano di Trenord S.r.l., in Piazzale Cadorna, n°14-16 Trenord S.r.l. (di seguito la "Società" o la "Azienda" o "Trenord") rappresentata da Direttore Risorse Umane e Sviluppo Dott. Andrea Del Chicca e le OO.SS. FILT CGIL, FIT CISL, UILT UIL, SLM FAST MOBILITÀ, ORSA FERROVIE, UGL TRASPORTI, FAISA CISAL (di seguito congiuntamente le "OO.SS." e, unitamente alla Società, le "Parti")

Premesso che:

- o a far data dal mese di febbraio 2019, l'Azienda e le OO.SS. hanno avviato un percorso di confronto necessario alla definizione di alcune tematiche rilevanti che hanno un considerevole impatto sul futuro andamento economico dell'Azienda;
- o le Parti ritengono opportuno riconoscere, a fronte di incrementi della competitività, redditività ed efficienza dell'Azienda un incremento delle risorse economiche da distribuire a tutti i lavoratori;
- o l'Azienda e le OO.SS., dopo aver analizzato dettagliatamente tutti i vari aspetti, comprese le ricadute economiche e normative, hanno concordato di intervenire sulle seguenti tematiche:

- (i) Patto di Competitività in attuazione di quanto previsto dall'art. 64 del contratto aziendale Trenord del 4 luglio 2012 (il "CCA Trenord");
- (ii) Trattamento economico spettante al personale mobile per le giornate di ferie;
- (ii) Premio di Risultato, in attuazione di quanto previsto dall'art. 64.3.3. del CCA Trenord;

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

### 1. Patto di Competitività ex art. 64 del CCA Trenord.

In considerazione del fatto che la voce "Patto di Competitività", (di cui all'art. 64 del CCA Trenord) costituisce un costo importante per la Società, le Parti intendono definire la suddetta voce retributiva in una ottica di incremento di produttività e di una distribuzione equa di detta somma;

1.1. Con decorrenza dal 1.1.2020, in ragione e in coerenza con quanto disposto dall'art. 64 del CCA Trenord, le Parti determinano l'ammontare dei nuovi minimi della voce "Patto di Competitività", in specifiche quote distinte per profilo professionale e incrementate in relazione agli aumenti di produttività

("tr x km annui" registrati negli ultimi anni), così come individuati dalla tabella A allegata al presente Verbale.

A tale riguardo le Parti si riservano di verificare reciprocamente per l'anno 2020 se quanto sopra previsto sia coerente e possa dare accesso, secondo la Legislazione vigente, a benefici fiscali e/o previdenziali in materia di detassazione.

1.2 Per tutti i lavoratori assunti al 31.12.2011 e attualmente in forza che, in relazione alle modalità di calcolo del patto di competitività, hanno percepito e percepiscono valori inferiori alla tabella A, verrà riconosciuto (limitatamente alle seguenti fattispecie verificatesi nell'anno 2011: part time trasformato in full time, maternità, malattia lunga e infortuni lunghi, congedo straordinario) un valore del patto da erogare corrispondente alla media del profilo in essere (Tabella B allegata al presente verbale).

1.3. Le Parti istituiscono come trattamento di miglior favore, a far data dal 1° Gennaio 2020, una quota di accantonamento del TFR (escluso l'incidenza su qualsivoglia altro istituto di retribuzione indiretta/ differita) per il personale che all'atto della confluenza percepiva la voce

specifica IUP, e confluita nel patto di competitività. Il valore di tale quota sarà determinato sulla base del valore della stessa IUP.

1.4. Le Parti ritengono che ulteriori approfondimenti, anche in riferimento alla gestione delle anomalie e squilibri, saranno affrontati in appositi incontri a partire dal mese di Ottobre 2019.

## 2. Trattamento economico spettante al personale mobile per le giornate di ferie.

2.1. A seguito del verbale di accordo dell'11.3.2015 con il quale le Parti condividevano la necessità di completare il percorso di adeguamento - già avviato in precedenza - in ordine al capitolo del CCA Trenord relativo all'incentivo delle attività specifiche di cui all'art. 54 (incentivo per attività di scorta e incentivo per attività di condotta), le Parti convengono:

(i) sulla necessità, in aggiunta a quanto previsto nel verbale di accordo dell'11.3.2015, di regolare contrattualmente la retribuzione da riconoscere al detto personale in giornata di ferie, individuandola sulla scorta delle specifiche mansioni e del relativo *status* professionale;

(ii) di individuare, per le giornate di assenza per ferie (compresi ex festività e permessi ad ore), riserva, traghettaggio e formazione, di cui al punto precedente, la remunerazione nelle misure di seguito indicate:

- profilo professionale di Macchinista: lordi euro 20 (venti/00);

- profilo professionale di Capo Treno: lordi euro 10 (dieci/00);

(iii) di riconoscere i trattamenti retributivi di cui al presente punto 2. al personale mobile in servizio ai treni e in possesso delle relative abilitazioni e idoneità a decorrere dalle competenze erogate con il cedolino di Ottobre 2019;

(iv) di definire un importo per il periodo pregresso (nei termini massimi della prescrizione quinquennale e fatti salvi eventuali precedenti atti interruttivi della prescrizione) nelle misure di seguito indicate:

- Profilo professionale di Macchinista: lordi euro 15 (quindici/00) per ogni giorno di assenza per ferie (con esclusione ex festività e permessi ad ore);

- Profilo professionale di Capo treno: lordi euro 8 (otto/00) per ogni giorno di assenza per ferie (con esclusione ex festività e permessi ad ore);.

2.2. Gli importi così determinati saranno riconosciuti e corrisposti al Personale di Macchina e al Personale di Bordo. Le Parti concordano nel ritenere che quanto previsto al precedente punto 2.1. dovrà essere espressamente subordinato alla condizione essenziale della sottoscrizione, da parte dei lavoratori interessati, di accordi transattivi individuali, da formalizzarsi in sede assistita, a tacitazione di ogni e qualsivoglia pretesa comunque connessa, vicaria od anche solo occasionata dall'avvenuta fruizione di ferie, e con rinuncia, dunque, ad ogni e qualsiasi azione e/o diritto e/o domanda originata e/o comunque connessa, vicaria od anche da ciò solo occasionata, dando atto di non avere null'altro a pretendere con riguardo al relativo trattamento retributivo (diretto e/o indiretto) ricevuto dalla Società sino alla data di sottoscrizione del verbale di conciliazione di cui sopra.

## 3. Premio di Risultato in attuazione di quanto previsto dall'art. 64.3.3. del CCA Trenord.

3.1. Con il presente Verbale le Parti intendono procedere alla definizione, in attuazione di quanto previsto dall'art. 64 del CCA Trenord, di uno specifico Premio di Risultato, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di redditività, qualità, efficienza ed innovazione per gli anni 2019, 2020 e 2021.

3.2. le Parti ribadiscono la necessità di impostare il funzionamento della organizzazione del lavoro e conseguentemente la gestione del Premio di Risultato sulla base di oggettivi parametri di miglioramento aziendale quali redditività, qualità, efficienza ed innovazione e che tengano altresì conto del contributo di ciascun lavoratore al raggiungimento di detti miglioramenti.

*Handwritten signatures and initials:*  
- Blue ink signature on the left margin.  
- Blue ink signature on the right margin.  
- Multiple blue ink signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

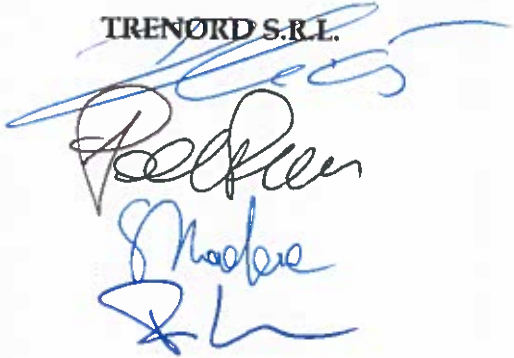
3.3. La vigente normativa prevede un regime agevolato di natura fiscale per le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato di ammontare variabile legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza ed innovazione, misurabile e verificabili.

La vigente normativa dispone inoltre che le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato possano essere sostituite in tutto o in parte per scelta del lavoratore con le erogazioni disciplinate dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del DPR n. 917/1986 e che, in tale evenienza, le predette erogazioni non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati nel richiamato articolo 51, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggette all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1 comma 182 della legge n. 208 del 28.12.2015 (c.d. welfare aziendale).

3.4. Il valore individuale annuo massimo del Premio di Risultato, per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021, sarà fissato, con apposito Accordo, nell'importo di riferimento per il livello professionale C - Tecnici, pari ad euro 600,00 (euro seicento/00) lordi tenendo conto del diverso apporto professionale con il quale i lavoratori interessati hanno contribuito al raggiungimento dei risultati (Tabella C).

3.5. Gli ulteriori dettagli del Premio di Risultato, ivi compresi gli indicatori di redditività, qualità, da prendere a riferimento per l'individuazione del Premio di Risultato per l'anno 2019 (da liquidarsi successivamente all'approvazione del bilancio, nel mese di giugno 2020), verranno definiti in occasione di un incontro tra le Parti che verrà fissato nel corso del mese di settembre 2019 per la sottoscrizione di apposito verbale di accordo.

TRENORD S.R.L.



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FILT CGIL

FIT Cisl

UILT UIL

ORSA FERROVIE

SLM FAST MOBILITA

UGL TRASPORTI

FAISA CISAL



Allegati: TABELLA A, TABELLA B e TABELLA C

TABELLA A

Profilo Professionale	Importo
Ausiliario di Manutenzione	69,89
Ausiliario di Ufficio	69,89
Operatore di Ufficio	87,90
Operatore di Manutenzione	103,78
Addetto alla rete Commerciale	108,02
Capo Treno	102,72
Macchinista	145,08
Tecnico di Ufficio	115,43
Tecnico di Manutenzione	139,79
Tecnico Specializzato Ufficio	115,43
Tecnico Specializzato di Manutenzione	168,38
Impiegato Direttivo Commerciale	101,66
Impiegato Direttivo di Manutenzione	175,79
Impiegato Direttivo di Produzione	106,96
Impiegato Direttivo di Staff	175,79
Professional (Specialist) - Quadro	201,21
Responsabile di Struttura - Quadro	201,21

UCL  
 UCL M. F. L.

UGL TAF  
 UCL

FIR CISA  
 F. L. C.

SCR. RAS  
 [Signature]

FIR CISA  
 Cristina  
 [Signature]

F. L. C. [Signature]

F. L. C. [Signature]

[Signature]

UGL  
 UCL  
 [Signature]

[Signature]



TABELLA B

Profilo Professionale	Importi medi €
AUSILIARIO DI UFFICIO	89,20
CAPO TECNICO ROTABILI	245,59
CAPO TRENO/CAPO SERVIZI TRENO	151,84
ESPERTO/IMPIEGATO DIRETTIVO	257,32
MACCHINISTA	195,73
OPERATORE SPEC. TO ATTIVITA' DI SUPPORTO	130,76
OPERATORE SPEC. TO MANUTENZIONE ROTABILI	207,63
OPERATORE SPECIALIZZATO CIRCOLAZIONE	121,23
OPERATORE SPECIALIZZATO COMMERCIALE	125,36
PROFESSIONAL	209,44
PROFESSIONAL SENIOR	190,24
RESP. LINEA/STRUTT. OPERATIVA TECNICA	275,21
RESP. STRUTTURA OPERATIVA COMPLESSA	293,75
SPECIALISTA TECNICO AMMINISTRATIVO	180,66
SPECIALISTA TECNICO COMMERCIALE	142,08
TECNICO COMMERCIALE A TERRA/BORDO	161,02
TECNICO DELLA MANUTENZIONE ROTABILI	211,93
TECNICO DI MANOVRA E CONDOTTA	273,37
TECNICO DI UFFICIO	158,32
TECNICO POLIFUNZIONALE TRENO	477,53
TECNICO VERIFICA E FORMAZIONE TRENO	173,60

TABELLA C

Premio di Risultato	
Parametri	Importo €
Q1	761,72
Q2	761,72
A1	689,06
B1	634,38
B2	634,38
B3	634,38
C1	600,00
C2	600,00
D1	570,30
D2	570,30
D3	570,30
E1	529,69

*[Handwritten signature]*

*Colonna*

RT  
CIR

*[Handwritten signature]*

RT  
CIR

*[Handwritten signature]*

Fosse Circol  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*UGR  
Leobaldo Duplo  
Univ. e Str.*

*[Handwritten signature]*

FILT

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*