

Ipotesi di Contratto collettivo aziendale sul Premio di risultato 2019-2021

Oggi 30/09/2019 a Verona, presso la sede di Confindustria – Piazza Cittadella 12 si sono incontrati:

- la Rail Traction Company S.p.A. rappresentata dai sigg. Mauro Maia (Amministratore Delegato), Patrick Taufer (CFO), Ilaria Martello (Responsabile Risorse Umane e Organizzazione), Alberto Bogoni (Responsabile di Esercizio);
- le OO.SS. seguenti: Filt CGIL nelle persone di Alessandro Piras e Alessandro Poles, Fit CISL nelle persone di Massimo Malvisi e Nicola Raguzzi, Fast Confsal nelle persone di Vincenzo Multari e Christian Castellan, UGL TAF nelle persone di Giovanni Falanga e Massimo Salvagno;
- le RSA: Fit CISL nella persona di Jacopo Grossule, Fast Confsal nella persona di Marco Scienza, UGL TAF nella persona di 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 gli anni 2019, 2020 e 2021;
- 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. 55 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 agli esercizi 2019-2021 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, co. 182, della L. 208/2015, l'erogazione del Premio di Risultato è condizionata al raggiungimento dell'obiettivo di *ability to pay* individuato nel valore positivo dell'EBITDA aziendale.

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 del personale collocato nella categoria legale dei quadri solo se beneficiari di ulteriori meccanismi incentivanti per l'anno di competenza ed esclusi i lavoratori dimissionari che non rispettano il periodo di preavviso contrattualmente previsto, salvo valutazione degli eventuali casi di giusta causa.

c. Obiettivi e parametri

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

Produttività

La misurazione della produttività è definita sulla base di due indicatori distinti.

Il primo indicatore "P₁" è denominato "treni/uomo" e consiste nel rapporto tra il numero di treni fatturato nell'anno e il personale equivalente (FTE) nello stesso periodo, considerando i lavoratori sia mobili che di terra dell'esercizio previsti dal CCNL e dalla contrattazione in vigore.

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

| Anno | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|
| Treni totali | 10.378 | 11.515 | 11.743 | 11.570 |
| Operatori FTE | 166 | 168 | 186 | 197 |
| Treni/uomo | 63 | 69 | 63 | 59 |

La valorizzazione della quota di Premio è determinata, sulla base della tabella seguente utilizzando il criterio c.d. *rolling* per gli anni successivi:

| <i>Treni/uomo</i> | € |
|--|-----|
| > del miglior risultato del triennio preced. | 310 |
| > della media del triennio preced. | 250 |
| > del peggior risultato del triennio preced. | 95 |

Il secondo indicatore “P₂” è denominato “km/uomo” e consiste nel rapporto tra il numero di chilometri dichiarato da RFI (e risultante da PIC) nell’anno e il personale equivalente (FTE) nello stesso periodo, considerando i lavoratori sia mobili che di terra dell’esercizio previsti dal CCNL e dalla contrattazione in vigore.

L’andamento dell’indicatore nell’ultimo quadriennio è stato il seguente:

| <i>Anno</i> | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Km totali | 2.369.173 | 2.677.535 | 2.741.951 | 2.650.636 |
| Operatori FTE | 166 | 168 | 186 | 197 |
| Km/uomo | 14.272 | 15.937 | 14.741 | 13.455 |

La valorizzazione della quota di Premio è determinata, sulla base della tabella seguente utilizzando il criterio c.d. *rolling* per gli anni successivi:

| <i>Km/uomo</i> | € |
|--|-----|
| > del miglior risultato del triennio preced. | 310 |
| > della media del triennio precedente | 250 |
| > del peggior risultato del triennio preced. | 95 |

Qualità

La misurazione delle performance di qualità è definita prendendo a riferimento l’indicatore “Q” 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 quadriennio è stato il seguente:

| <i>Anno</i> | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------------|--------|--------|--------|--------|
| Addebiti netti | 29.214 | 40.511 | 68.678 | 35.851 |
| Treni relativi | 3.676 | 3.758 | 5.757 | 4.050 |
| Addebiti/treno | 7,95 | 10,78 | 11,93 | 8,85 |

La valorizzazione della quota di Premio è determinata, sulla base della tabella seguente utilizzando il criterio c.d. *rolling* per gli anni successivi:

| <i>Addebiti / Treno</i> | € |
|--|-----|
| > del miglior risultato del triennio preced. | 250 |
| > della media del triennio precedente | 210 |
| > del peggior risultato del triennio preced. | 170 |



Redditività

La misurazione della redditività operativa “R” è definita prendendo a riferimento il valore dell’indicatore economico EBITDA¹ (*Earning Before Interests, Taxes, Depreciation and Amortization*).

L’EBITDA è determinato, con riferimento all’art. 2425 del C.C., da: “Differenza tra valore e costi della produzione (A-B)” + totale “ammortamenti e svalutazioni (B10)” + “accantonamenti per rischi (B12)” + “altri accantonamenti (B13)”.

L’andamento dell’indicatore nell’ultimo quadriennio è stato il seguente:

| Anno | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|
| EBITDA | 2.136.431 € | 8.965.090 € | 6.029.347 € | 4.740.165 € ² |



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

| EBITDA | € |
|-------------------|-----|
| >4,5 M € | 320 |
| >3 M e <= 4,5 M € | 250 |
| >=1,5 M e <= 3M € | 150 |



d. Calcolo del Premio

Il calcolo del valore teorico del Premio di Risultato consiste nella somma dei valori raggiunti da ciascuno degli indicatori e sarà pertanto il risultante della seguente operazione:

$$PdR_{\text{teorico}} = P_1 + P_2 + Q + R$$


Il valore teorico viene moltiplicato per i coefficienti di correzione individuale che misurano rispettivamente l’assiduità della presenza (“A”) del dipendente in azienda e l’assenza di coinvolgimento in inconvenienti relativi all’esercizio ferroviario (“E”), secondo la seguente operazione:



1 Nel calcolo dell’EBITDA, per il periodo di riferimento del presente accordo, non saranno considerati i ricavi derivanti dall’eventuale smobilizzo del fondo accantonamento rischi e oneri relativo alla partita contabile eccezionale del cosiddetto “sconto K2”.

2 Il valore di Euro 4.740.165 relativo al 2018 non considera il ricavo e il successivo accantonamento a fondo rischi e oneri di pari importo, derivanti dal cosiddetto “sconto K2”.

$$PdR_{\text{effettivo}} = PdR_{\text{teorico}} \times A \times E$$

dove:

- “A”³ è definito secondo la tabella seguente:

| n° di eventi di assenza | “A” |
|-------------------------|------|
| 0 | 1,25 |
| 1 | 1,15 |
| 2 | 1,05 |
| >2 | 1,00 |

- “E”⁴ è definito secondo la tabella seguente:

| n° inconvenienti | “E” |
|------------------|------|
| 0 | 1,20 |
| >=1 | 1 |

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

L'andamento degli indicatori di cui alla lettera c) del presente accordo viene verificato semestralmente nel corso di incontri tra Azienda e OO.SS..

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 produttività e qualità dell'anno precedente e il coefficiente di redditività risultante dal bilancio approvato dall'Assemblea dei Soci, aggiornando conseguentemente le tabelle dei parametri di riferimento per l'anno in corso. Nell'ambito di tale incontro, qualora dovessero emergere significative variazioni al contesto produttivo e/o di mercato, Azienda e OO. SS. potranno concordare modifiche al presente sistema premiante, per i successivi esercizi contabili.

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. In caso di cessazione del rapporto di lavoro antecedente al

3 La definizione del coefficiente non terrà conto nel calcolo degli eventi di assenza quelli relativi a ferie, rol, ex festività, congedo di maternità/paternità, permessi ex L. 104/1992, donazione sangue e organi, infortunio sul lavoro, permessi per gravi motivi, permessi sindacali, permessi per gli RLS. Negli eventi di malattia non si terrà conto di assenze dovute a insorgere di gravi patologie (Es. malattie oncologiche).

4 La definizione del coefficiente tiene conto degli incidenti, incidenti gravi e inconvenienti, così come definiti dal D.lgs 50/2019 per i quali il lavoratore abbia una responsabilità prevalente e diretta, a seguito del completamento dell'inchiesta ferroviaria.

suddetto momento di erogazione, fatta salva la condizione al punto *b* del presente accordo, contestualmente alla liquidazione del TFR, sarà riconosciuto forfettariamente il valore equivalente del premio relativo all'anno precedente.

3. Il presente accordo ha validità dal 01.01.2019 al 31.12.2021;
4. Le somme erogate a titolo di Premio di Risultato sono da intendersi al lordo delle ritenute contributive e fiscali e già onnicomprensive 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 contrattuale 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.

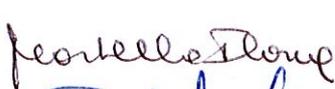
Le parti si danno atto che le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato, qualora sostituite per scelta del lavoratore con le erogazioni di cui al presente punto 5, non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati, a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva 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, entro il 31/12 di ogni anno, non abbia utilizzato tutto o parte della quota di premio di risultato destinata al *welfare*, le somme residue saranno destinate al fondo contrattuale pensione complementare cui aderisce.

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

RTC S.p.A.


OO.SS. e RSA

