

VERBALE DI ACCORDO

In data 16 novembre 2023, in modalità telematica, si sono incontrate Trenord s.r.l. (di seguito la “Società” o “Trenord”), le Segreterie Regionali delle Organizzazioni Sindacali FILT CGIL, FIT CISL e UGL TRASPORTI (di seguito congiuntamente le “OO.SS”), il Coordinamento RSU e le RSU di Trenord (di seguito, unitamente alla Società ed alle OO.SS., le “Parti”).

Premesso che:

- a) le Parti hanno da tempo avviato un apposito confronto con l'intento di definire gli obiettivi e gli indicatori utili alla determinazione delle erogazioni connesse al Premio di Risultato, esaminando preventivamente le condizioni industriali e le prospettive economiche dell'Azienda;
- b) il presente Verbale di Accordo recepisce ed applica quanto previsto al punto 3.3 del Verbale di Accordo del 23 luglio 2019;
- c) nell'ambito del percorso sindacale avviato nel 2019, peraltro confermato dal successivo accordo del 18 novembre 2022 (relativo al PDR 2022), il valore individuale annuo massimo del Premio di Risultato è stato fissato in Euro 600,00 (seicento/00) lordi nell'importo di riferimento per il livello professionale C – Tecnici, tenuto conto del diverso apporto professionale con il quale i lavoratori hanno contribuito al raggiungimento dei risultati;
- d) è intenzione delle Parti intervenire in merito alla determinazione degli obiettivi ed indicatori, delle modalità, nonché del valore individuale annuo massimo di cui ai punti a), b) e c) che precedono;
- e) le Parti confermano che il Premio di Risultato è per sua natura incerto e variabile, in quanto le erogazioni economiche ad esso correlate risultano legate alla misurazione/raggiungimento di specifici incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione - assunti come indicatori dell'andamento economico dell'azienda - considerato altresì che sia l'ammontare sia la corresponsione dello stesso non sono determinabili a priori.

Tanto premesso, le Parti convengono quanto segue:

PREMIO DI RISULTATO 2023

1. Il valore individuale annuo massimo del Premio di Risultato 2023 è fissato in Euro 700,00 (settecento/00) lordi nell'importo di riferimento per il livello professionale C – Tecnici.
2. L'erogazione del Premio di Risultato per l'anno 2023 è inderogabilmente subordinata al raggiungimento dell'obiettivo nell'Ebit Target pari ad almeno 0 Mil €. L'erogazione del Premio è preclusa, pertanto, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di cui al presente punto.
3. La quantificazione dell'ammontare del premio erogabile, qualora venga soddisfatta la condizione di cui al punto 2 del presente accordo, è determinata in relazione ai diversi livelli professionali, come indicato nella Tabella 1 allegata.
4. La misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione - ai fini di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 208/2015 in materia di tassazione agevolata - avverrà attraverso

la verifica dell'incrementalità di almeno uno tra i seguenti obiettivi relativi agli indicatori-parametro riferiti al periodo novembre 2023 - marzo 2024:

- 4.1 valore Tr*Km/FTE relativo al periodo novembre 2023 – marzo 2024;
- 4.2 valore percentuale del rapporto fra Tr*Km effettuati/Tr*Km programmati relativi al periodo novembre 2023 – marzo 2024;
- 4.3 numero di posti offerti relativi al periodo novembre 2023 – marzo 2024;
- 4.4 ricavi da traffico (al lordo dell'effetto derivante dal Bonus) relativi al periodo novembre 2023 – marzo 2024;
- 4.5 valore Risultato Operativo/FTE relativo al periodo novembre 2023 – marzo 2024;
- 4.6 percentuale disponibilità media del materiale rotabile rispetto al turno programmato riferito al periodo novembre 2023 – marzo 2024;
- 4.7 media giornaliera guasti segnalati materiale rotabile, relativi al periodo novembre 2023 – marzo 2024;
- 4.8 media giornaliera guasti effettivi materiale rotabile, relativi al periodo novembre 2023 – marzo 2024.

Per l'accesso alla tassazione agevolata del premio, sarà verificato l'incremento/miglioramento di almeno uno dei parametri sopraindicati rispetto all'analogo periodo precedente (es. novembre 2023 – marzo 2024 rispetto a novembre 2022 – marzo 2023) ovvero, per omogeneità di raffronto e sostenibilità dei risultati in una logica di medio periodo, sarà verificato l'incremento/miglioramento di almeno uno dei parametri con riferimento al relativo valore medio del triennio precedente (es. novembre 2023 – marzo 2024 rispetto alla media dei periodi: novembre 2020 – marzo 2021, novembre 2021 – marzo 2022, novembre 2022 – marzo 2023), idoneo - quindi - a misurare un miglioramento effettivo ed attuale di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione aziendale, sempre con riferimento a periodi omogenei.

5. 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 riunisca periodicamente ed avente, anche, lo scopo di consultazione e monitoraggio dei processi correlati agli indicatori-parametro di cui al punto 4 del presente Accordo.
6. Su base volontaria, il personale potrà decidere di convertire, in tutto o in parte (100% ovvero 50%), le somme erogabili a titolo di Premio di Risultato 2023.

Le Parti, in via eccezionale, convengono di proseguire la sperimentazione finalizzata ad incrementare il benessere dei lavoratori, prevedendo di maggiorare nella misura del 50% il valore del PDR 2023, come da importi indicati nella Tabella 1 allegata, in caso di conversione del Premio di Risultato 2023 nelle seguenti forme di welfare aziendale (c.d. crediti welfare):

- Contributo volontario al Fondo Pensione FNM;
- Contributo volontario al Fondo Pensione Eurofer (per gli aventi diritto);
- Assistenza familiari anziani o non autosufficienti;
- Istruzione e cura dei figli;
- Attività culturali, ricreative, di istruzione mediante il circolo ricreativo aziendale (CRA FNM);
- Acquisto abbonamenti TPL;
- 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 reddito da lavoro dipendente, né sono soggette all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1 comma 182 della legge nr. 208 del 28 dicembre 2015.

L'Azienda, entro il mese di maggio 2024, provvederà ad inviare ai lavoratori una comunicazione per illustrare le modalità di attivazione dell'opzione welfare.

7. Il presente Verbale di Accordo si applica al personale in forza presso la Società Trenord alla data di erogazione del premio (i.e. listino paga di giugno 2024), ad esclusione del personale interessato da eventuali sistemi di incentivazione individuale (MBO).
8. In caso di assunzione in corso d'anno, il valore del premio attribuibile a ciascun lavoratore sarà riproporzionato *pro-quota* in ragione dei mesi di servizio prestati in Azienda, con arrotondamento - a mese intero - della frazione superiore a 15 giorni.
9. Per il personale a tempo parziale il valore del premio individuale erogabile sarà riproporzionato in relazione alla quota di part-time contrattualmente prevista.
10. Il valore del premio sarà riproporzionato in relazione all'incidenza delle assenze per aspettativa non retribuita per motivi personali.
11. Previa verifica del raggiungimento degli obiettivi/condizioni di cui al punto 2, le erogazioni del premio avverranno, successivamente all'approvazione del bilancio e verificata la condizione di equilibrio dello stesso, mediante le retribuzioni di giugno 2024 - anche in considerazione della complessiva sostenibilità economica aziendale - e non avranno riflessi su alcun istituto, diretto e/o indiretto, contrattuale ovvero di legge: le Parti si incontreranno entro il mese di maggio 2024 al fine di una valutazione in merito al soddisfacimento delle condizioni di erogazione del premio.
12. Le Parti concordano che in presenza di fattori, anche esogeni, sostanzialmente incidenti sulla struttura economica e/o produttiva e/o operativa, sul dimensionamento organizzativo e/o su rilevanti aspetti aziendali e/o strategie di business e/o scenari normativi, si incontreranno al fine di valutarne l'impatto rispetto al presente Accordo ed eventualmente aggiornare / (ri)definire / (ri)calibrare Target / Parametri / Obiettivi / Regimi applicativi del Premio di Risultato 2023.
13. Le Parti convengono che le caratteristiche del suddetto PDR - come definito nel presente Accordo - sono coerenti ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali, nonché 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.
14. Il presente Verbale sarà depositato entro 30 giorni a cura della Società e sarà allegata una dichiarazione di conformità dell'Accordo medesimo alle disposizioni normative vigenti.

Le Parti convengono, altresì, che:

15. Entro il mese di marzo 2024 si incontreranno al fine di avviare un apposito confronto, ai sensi dell'art. 64.3.3 del contratto aziendale di Trenord ed in continuità con il percorso sindacale avviato nel 2019, per la definizione del PDR relativo agli anni 2024, 2025 e 2026.
16. In relazione alla prossima sottoscrizione del nuovo Contratto di servizio tra Regione Lombardia e Trenord s.r.l. le Parti concordano, inoltre, quanto segue:
 - a) la definizione dei valori soglia e degli indicatori-parametro ai fini di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 208/2015 relativi al PdR degli anni 2024, 2025 e 2026 - al pari del relativo valore annuo - terrà conto degli obiettivi prefissati dal sopra riportato Contratto di servizio;

- b) la determinazione degli importi da erogare - ove spettanti, in ragione del punto a) che precede - avrà luogo in funzione delle giornate di presenza in servizio del lavoratore;
- c) nel merito, le assenze (a qualunque titolo giustificate/non giustificate) dal servizio del lavoratore, retribuite ovvero non retribuite e consuntivate in ciascun anno (i.e. 2024, 2025 e 2026) - ad esclusione delle assenze conseguenti e/o derivanti da permessi ex art. 33 L. n. 104/1992, ferie, ex festività ed ulteriori permessi ex artt. 20, commi 1 e 2 del contratto aziendale di Trenord e 29, comma 4 del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie, permessi sindacali, infortunio sul lavoro riconosciuto dall'Istituto nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro, congedo di maternità e congedo di paternità (art. 31 comma 1 del vigente CCNL; art. 27-bis del Testo unico sulla maternità e paternità), malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici ovvero per terapie per pazienti dializzati (art. 31 comma 8 del vigente CCNL) - determineranno un ricalcolo dell'ammontare individuale del PDR spettante per ogni anno di riferimento (i.e. 2024, 2025 e 2026).

Le Parti si impegnano, infine, ad effettuare una valutazione congiunta in relazione all'attualizzazione dei punti 1 e 2 del citato verbale di accordo del 23 luglio 2019, del quale confermano la validità e che si intende integrato - per quanto concerne il punto 3 del medesimo - dal presente verbale.

p. TRENORD S.R.L.

p. Organizzazioni Sindacali

FILT CGIL

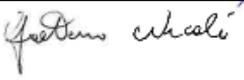
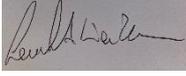
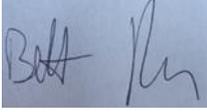
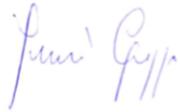
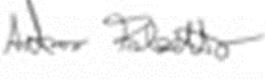
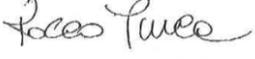
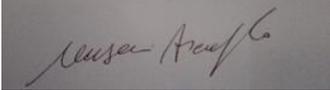
FIT CISL

UGL TRASPORTI

Ennio Mininetti

p. RSU

COGNOME NOME	FIRMA
PACINI FILIPPO	
SCAFFIDI FONTE ROSARIO	

D'ANDREA CARLO	
SALOMONI LUCA	
NICOLO' GAETANO	
DI BELLO MIRCO	
VENDITTELLI GIUSEPPE	
TRIGGIANI MARCO NICOLA	
CATALDO GAETANO	
TERRANA CONSOLATO ADRIANO	
SANNINO FERDINANDO	
POPOLO POTITO MAURO	
GIGLIOTTI ALESSIO	
BETTI RICCARDO	
IONA' GIUSEPPE	
ARMANETTI LAURA	
FALZETTA ANTONIO	
PINCA ROCCO	
MUSUMECI ARCANGELO	
CASILE FRANCESCO	
PROSERPIO ALESSIO	
MERCANTE ALEX	

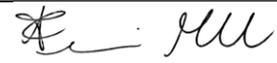
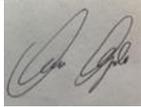
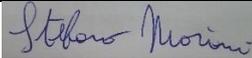
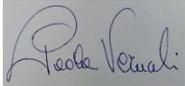
DE MARCO FABIO	
FERRARI MICHELE	
FRANZONI CLAUDIO	
MANZELLA FRANCESCO	
DI STEFANO VINCENZO	
CRISTINO ANGELO	
FOTI FORTUNATO	
MARINI STEFANO	
VERUCCHI PAOLA	
BRAMBILLA GIOSUE'	
PIGNATIELLO MARIO	
SERRA DARIO	
PANICO DARIO	
FOSSATI MATTEO	
D'ERRICO FRANCESCO	

TABELLA 1 - VERBALE DI ACCORDO DEL 16 NOVEMBRE 2023

IMPORTO PREMIO DI RISULTATO 2023

Parametri	Importo pro-capite al raggiungimento dell'obiettivo EBIT	Importo 100% Crediti Welfare
Q1	888,67 €	1.333,01 €
Q2	888,67 €	1.333,01 €
A1	803,90 €	1.205,86 €
B1	740,11 €	1.110,17 €
B2	740,11 €	1.110,17 €
B3	740,11 €	1.110,17 €
C1	700,00 €	1.050,00 €
C2	700,00 €	1.050,00 €
D1	665,35 €	998,03 €
D2	665,35 €	998,03 €
D3	665,35 €	998,03 €
E1	617,97 €	926,96 €