IPOTESI DI ACCORDO "PREMIO DI RISULTATO" 2022 - 2024
BUSINESS UNIT TRASPORTI E MOBILITA'

SONO PRESENTI PER ASP spa:
(…OMISSIS…)

Sono presenti per le OO.SS.
Per la FILT CGIL: *(…OMISSIS…)*
Per FIT CISL Asti: *(…OMISSIS…)*
Per la O.S. UILTRASPORTI: *(…OMISSIS…)*
Per la FAISA CISAL: *(…OMISSIS…)*

PREMESSO CHE:

- Le Parti, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività produttività e qualità dell'Azienda, **ai sensi e per gli effetti dell'Art. 6 dell'Accordo Nazionale 25/07/1997 e del punto 2. dell'Art. 4 dell'Accordo Nazionale 28 Novembre 2015** concorrono nel definire la contrattazione di secondo livello a carattere economico come strumento idoneo a perseguire l'obiettivo di collegare sistemi di incentivi economici ad elementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
- in armonia con quanto previsto dal suddetto Art. 6 e con riferimento all'Accordo Interconfederale Confservizi del 21 Dicembre 2011 punto 8, del Protocollo 1° Agosto 2013 e dell'Accordo Interconfederale Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Febbraio 2014 qui integralmente richiamati, viene fissato il "**Premio di Risultato per il triennio 2022 - 2024**";
- in coerenza con la previsione nazionale, tale Premio ha lo scopo di realizzare un istituto retributivo **totalmente variabile** collegato all'andamento annuale dei parametri individuati dalle Parti e conseguentemente il valore economico ed i relativi parametri del Premio di Risultato saranno individuati tra le Parti con riguardo all'andamento complessivo della Business Unit, e dell'Azienda, in funzione della realizzazione dei programmi e dei progetti concordati nonché di coinvolgere e rendere partecipi TUTTI i lavoratori al miglioramento continuo attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo sia incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità-efficienza dei servizi, sia di tutela della personalità e di sicurezza dei lavoratori;
- il presente accordo avrà durata **triennale 2022 - 2024**;
- in relazione all'Art 1, commi 182 a 190, della Legge n. 208 del 28 Dicembre 2015, del Decreto Inter-Ministeriale 25 Marzo 2016, alla Circolare dell'AdE n. 28/E del 15 Giugno 2016 e all'Art. 1 commi 160, 161 e 162 della Legge 11 dicembre 2016 n. 232 *("cosiddetta Legge di Bilancio/Stabilità 2017"),* all'Art. 55 del D.L. 24 Aprile 2017 n. 50 convertito con modificazioni dalle Legge 21 Giugno 2017, n. 96, all'Art. 1, commi 28 e 161 della Legge 27 Dicembre 2017 n. 205, nonché alla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 Marzo 2018, ed in ultimo la Risoluzione della AdE n. 36/E del 26 Giugno 2020 **le Parti definiscono e certificano che le somme che potranno essere erogate per effetto del presente Accordo**, (che risulta stipulato dai soggetti individuati dall'art. 51, del D.Lgs. 15 Giugno 2015 n. 81, qui integralmente richiamato), sono a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale, ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, in quanto somme avente **carattere incrementale, misurabile e variabile ed effettivamente correlate al raggiungimento di specifici risultati, il cui conseguimento è misurato tramite parametri oggettivi e rientranti nei campi della redditività e produttività aziendale, nonché della qualità dell'attività aziendale** e saranno soggette ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali **pari al 10%;**
- in forza di quanto definito nel Protocollo di Intesa del 25 Luglio 2018 sottoscritto fra l'Associazione Confservizi Valle D'Aosta e Piemonte e le OO.SS. CGIL CISL e UIL il presente accordo dà attuazione all'introduzione di un sistema di **Welfare Aziendale** assicurando la possibilità di destinare, interamente o in quota parte, il Premio

di Risultato a beni e servizi, nell'ottica di consolidare il senso di appartenenza dei lavoratori, ottimizzare le forme di benessere, migliorare il clima aziendale, aumentare la produttività e conciliare le esigenze aziendali con le esigenze personali e familiari dei lavoratori ed in particolare:

a) privilegiare e aumentare le forme di assistenza sanitaria integrativa e di promozione della salute;
b) favorire la diffusione della previdenza complementare quale secondo pilastro del sistema pensionistico;
c) consentire il ricorso a sistemi di rimborso per la cultura, l'istruzione scolastica, l'assistenza, il benessere e il tempo libero.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1. Gli importi sono da considerarsi **variabili** e strettamente correlati al rispetto di obiettivi prefissati, in coerenza con la natura dell'istituto del Premio di Risultato che ha finalità di coinvolgere maggiormente tutto il personale nella realizzazione di risultati qualitativi e quantitativi, collegando la dinamica salariale all'andamento dell'Azienda e, sotto i profili di efficienza e qualità dei servizi erogati, della *Business Unit Trasporti e Mobilità*. Pertanto, esso deve essere indissolubilmente legato al raggiungimento dei **miglioramenti incrementali programmati** ed avere una quantificazione variabile riferita ai risultati ottenuti; alla data di sottoscrizione del presente, il raggiungimento degli obiettivi sotto meglio individuati, richiamata la Risoluzione 36/E del 26 Giugno 2020, risulta incerto;

2. **Durata dell'accordo**: triennale, esercizi 2022-2024;

3. **L'Importo del Premio** - al raggiungimento del 100% degli indicatori di natura economica e tecnici, potrà assumere, tenendo conto sia di meccanismi di incremento secondo indicizzazione per livello di inquadramento sia per effetto della introduzione della riparametrazione per livello, i seguenti valori:

ANNO 2022:

LIVELLO	PARAMETRO CCNL	INCREMENTO SU BASE 100 DELL'IMPORTO ANNO 2021	IMPORTO	RIPARAMETRAZIONE PER LIVELLO
130	130	**1,30%**	1.222,69 €	**NON RIPARAMETRATO**
140	140	**1,40%**	1.223,90 €	**NON RIPARAMETRATO**
151	151	**1,50%**	1.225,11 €	**NON RIPARAMETRATO**
155	155	**1,60%**	1.226,31 €	**NON RIPARAMETRATO**
158	158	**1,70%**	1.227,52 €	**NON RIPARAMETRATO**
160	160	**1,80%**	1.228,73 €	**NON RIPARAMETRATO**
170	170	**1,90%**	1.229,93 €	**NON RIPARAMETRATO**
175	175	**2,00%**	1.231,14 €	**NON RIPARAMETRATO**
178	178	**2,10%**	1.232,35 €	**NON RIPARAMETRATO**
180	180	**2,20%**	1.233,55 €	**NON RIPARAMETRATO**
183	183	**2,30%**	1.234,76 €	**NON RIPARAMETRATO**
188	188	**0,00%**	1.268,44 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
193	193	**0,00%**	1.286,12 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
205	205	**0,00%**	1.328,56 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
210	210	**0,00%**	1.346,25 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
230	230	**0,00%**	1.416,99 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
250	250	**0,00%**	1.487,72 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**

ANNO 2023:

LIVELLO	PARAMETRO CCNL	INCREMENTO SU BASE 100 DELL'IMPORTO ANNO 2022 liv. 130	IMPORTO	RIPARAMETRAZIONE PER LIVELLO
130	130	**1,30%**	1.238,59 €	**NON RIPARAMETRATO**
140	140	**1,40%**	1.239,81 €	**NON RIPARAMETRATO**

151	151	**1,50%**	1.241,03 €	**NON RIPARAMETRATO**
155	155	**1,60%**	1.242,25 €	**NON RIPARAMETRATO**
158	158	**1,70%**	1.243,48 €	**NON RIPARAMETRATO**
160	160	**1,80%**	1.244,70 €	**NON RIPARAMETRATO**
170	170	**1,90%**	1.245,92 €	**NON RIPARAMETRATO**
175	175	**2,00%**	1.247,14 €	**NON RIPARAMETRATO**
178	178	**2,10%**	1.248,37 €	**NON RIPARAMETRATO**
180	180	**2,20%**	1.249,59 €	**NON RIPARAMETRATO**
183	183	**2,30%**	1.250,81 €	**NON RIPARAMETRATO**
188	188	**0,00%**	1.284,93 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
193	193	**0,00%**	1.302,84 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
205	205	**0,00%**	1.345,83 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
210	210	**0,00%**	1.363,75 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
230	230	**0,00%**	1.435,41 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
250	250	**0,00%**	1.507,06 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**

ANNO 2024:

LIVELLO	PARAMETRO CCNL	INCREMENTO SU BASE 100 DELL'IMPORTO ANNO 2023 liv. 130	IMPORTO	RIPARAMETRAZIONE PER LIVELLO
130	130	**1,30%**	1.254,69 €	**NON RIPARAMETRATO**
140	140	**1,40%**	1.255,93 €	**NON RIPARAMETRATO**
151	151	**1,50%**	1.257,16 €	**NON RIPARAMETRATO**
155	155	**1,60%**	1.258,40 €	**NON RIPARAMETRATO**
158	158	**1,70%**	1.259,64 €	**NON RIPARAMETRATO**
160	160	**1,80%**	1.260,88 €	**NON RIPARAMETRATO**
170	170	**1,90%**	1.262,12 €	**NON RIPARAMETRATO**
175	175	**2,00%**	1.263,36 €	**NON RIPARAMETRATO**
178	178	**2,10%**	1.264,60 €	**NON RIPARAMETRATO**
180	180	**2,20%**	1.265,83 €	**NON RIPARAMETRATO**
183	183	**2,30%**	1.267,07 €	**NON RIPARAMETRATO**
188	188	**0,00%**	1.301,63 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
193	193	**0,00%**	1.319,78 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
205	205	**0,00%**	1.363,33 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
210	210	**0,00%**	1.381,48 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
230	230	**0,00%**	1.454,07 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**
250	250	**0,00%**	1.526,66 €	**al 50% su medio aziend. 170,63**

N.B. Il parametro medio aziendale di BU è preso con riferimento alla situazione presente al 01/01/2022

4. SUDDIVISIONE IMPORTI

Gli importi sopra indicati al punto 3., per ciascun anno di competenza, saranno così suddivisi:

A. **AREA REDDITIVITÀ ECONOMICA: con peso del 60%** legato al raggiungimento dell'EBIDTA aziendale previsto nel Budget di riferimento annuale con la seguente scala di parametrazione, con una interpolazione lineare del valore di 2,6 di incremento per singolo punto %:

SCALA EROGAZIONE

% raggiungimento a CONSUNTIVO EBITDA rispetto a BUDGET	% EROGAZIONE PREMIO **punto 4 lettera A** REDDITIVITA' ECONOMICA
INFERIORE AL 76%	0%
76%	40%
77%	43%
78%	45%

79%	48%
80%	50%
81%	53%
82%	56%
83%	58%
84%	61%
85%	63%
86%	66%
87%	69%
88%	71%
89%	74%
90%	76%
91%	79%
92%	82%
93%	84%
94%	87%
95%	89%
96%	92%
97%	95%
98%	100%
99%	100%
100%	100%

Pertanto si conferma che in caso di risultato a consuntivo inferiore al **76**% dell'EBIDTA previsto nel Budget di riferimento annuale, non sarà erogata nessuna cifra a titolo di quota del Premio cui al presente punto 4., lettera A). Le frazioni decimali verranno arrotondate per difetto o per eccesso, a seconda che siano inferiori o superiori allo 0,50.

B. **AREA PERFORMANCE - QUALITÀ – EFFICIENZA DEI SERVIZI: con peso complessivo del 40%, ripartito nelle seguenti aree di intervento per l'anno 2022 e** legati a obiettivi legati ad elementi tecnici di efficienza/produttività gestionale interna:

- smaltimento delle ferie maturazione anno 2022 e piano di riduzione dei residui ferie presenti al 31.12.2021 da attuare entro il 30.04.2023 [**peso 10**%];
- legato al raggiungimento dell'obiettivo di rispetto delle previsioni contenute nel contratto di servizio Sistema Integrato dei Servizi alla Mobilità e relativi alla conformità dei servizi resi / sanzioni - penali da committente; In particolare l'obiettivo verrà considerato raggiunto in assenza di specifiche violazioni alle previsioni contenute nel Contratto di Servizio anno 2022 asseverate ai sensi dell'art. 15 dal Comitato paritetico per la gestione del Contratto. **[peso 10%]:**
- **[peso 5%]:** legato al miglioramento dell'andamento dell'indice numerico di gestione dei reclami pertinenti. In particolare, l'obiettivo verrà considerato raggiunto se il valore numerico dei reclami pertinenti rispetto ai Servizi offerti dalle Business Unit Trasporti e Mobilità risulterà migliore rispetto al dato registrato nel periodo di osservazione immediatamente precedente, (anno 2021 pari a 10 reclami pertinenti pervenuti) e pertanto obiettivo 2022 **pari a =< 9 reclami**, con conseguente diritto al 100% della quota economica legata all'obiettivo. Le Parti definiscono, altresì, che, l'analisi dei reclami rilevanti ai fini del Premio dovrà essere concertata mediante un incontro congiunto sulla relativa pertinenza. Resta inteso che in caso di peggioramento dell'indice numerico l'importo assumerà il valore pari a **0,00**; **[peso 5%]:**
- relativi **a: AMPLIMENTO DEL SISTEMA SGQA**, di seguito alcuni esempi non esaustivi di ampliamento del sistema: nuovi codici IAF, nuove attività nell'oggetto del certificato,

nuove sedi, nuovi settori, nuove B.U., nuove certificazioni, **oppure in caso di MANTENIMENTO DEL SISTEMA** rispetto alla certificazione o al mantenimento precedente, deve verificarsi, nell'anno in esame 2022, un miglioramento del numero di risultanze ponderate rispetto la media delle risultanze ponderate dei cinque anni precedenti.

Pertanto per l'anno 2022 il rapporto tra il numero di risultanze ottenute dall'ente certificatore e le sommatorie del numero di B.U. più lo staff certificati per ogni singola norma (z rappresenta le possibili norme secondo cui l'Azienda può essere certificata) e del numero di codici EA o IAF per ogni singolo certificato, deve essere inferiore rispetto alla media calcolata sui 5 anni precedenti del medesimo rapporto.

Quanto sopra può essere rappresentato dalle seguenti formule:

$R_{anno\ X} = [\sum_{anno\ X}(risultanze)] / [\sum_{anno\ X} (n.BU_z)] / [\sum_{anno\ X} (n.codici\ IAF_Z)]$

$R_{anno\ X} < (R_{anno\ X-1} + R_{anno\ X-2} + R_{anno\ X-3} + R_{anno\ X-4} + R_{anno\ X-5})/5$

Dove:

Anno X = anno oggetto degli obiettivi

$R_{anno\ X}$ = Risultanze ponderate relative all'anno X

$R_{anno\ X-n}$ = Risultanze ponderate relative all'anno X-n, dove n va da 1 a 5, rappresenta le risultanze ponderate dei cinque anni precedenti all'anno X

z = possibili norme secondo cui l'Azienda può essere certificata, può andare da 1 a n, esempio: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ecc.

risultanze= raccomandazioni, non conformità

$n.BU_Z$ = numero di BU più lo staff certificati secondo la normativa Z

n.codici IAF_Z = numero di codici EA/IAF certificati secondo la normativa Z.

[peso 5%]

- riduzione del numero dei sinistri passivi con danneggiamento a mezzi di parte terza causati per colpa accertata del dipendente [**peso 5**%];
- riduzione del numero dei sinistri passivi rilevati per colpa accertata del dipendente [consuntivo indicatore anno 2021 pari a n° 17] [**peso 5**%];

5. EXTRABUDGET

Allo scopo di incrementare il valore economico del Premio di Risultato pro-capite in presenza di performance economiche particolarmente rilevanti del conto economico aziendale a consuntivo rispetto al budget, si conferma, anche per tutti gli anni di validità del presente Accordo, lo strumento dell'**extra-budget** come meccanismo di crescita del valore lordo teorico del Premio di Risultato, configurato secondo il seguente schema: **nel caso di scostamento in positivo tra il risultato dell'indice di EBITDA aziendale a consuntivo rispetto a quello previsto a budget si aumenterà** la quota di PDR determinatasi a consuntivo in funzione dei risultati raggiunti **di un incremento pari:**

- **al 10% dei valori economici stabiliti come importo del Premio al precedente punto 3 - se lo scostamento positivo fra consuntivo e Budget è compreso fra 10% e 30%.**
- Analogamente si prevede una **quota d'incremento pari al 15%, da calcolarsi sempre sugli stessi valori economici stabiliti sopra al punto 3,** nel caso di **scostamento positivo dell'EBITDA fra consuntivo e Budget superiore a 30%.**

Il valore dell'incremento di PDR così determinatosi non potrà comunque eccedere, in termini economici assoluti, a costo azienda, il valore del 10% dell'utile netto aziendale.

6. WELFARE AZIENDALE

a) richiamate le premesse del presente accordo, in conformità a quanto previsto dalla Legge 208/2015 e s.m.i, le Parti intendono rafforzare lo strumento di conversione del Premio di Risultato in sistemi di flexible benefit/Piano Welfare secondo le disposizioni contenute nella Circolare dell'Agenzia dell'Entrate n. 5/E del 29 Marzo 2018 attraverso **specifiche campagne di comunicazione e formazione all'utilizzo del sistema.**

b) L'impostazione del Piano Welfare prevede: la possibilità di esprimere, su base volontaria, la scelta di conferire una quota del Premio di Risultato raggiunto a consuntivo, **nella misura minima del 20%** ed eventualmente fino a concorrenza del 100% ad un Piano di Welfare aziendale; tale facoltà sarà da

esprimere entro il mese successivo l'approvazione del Bilancio e l'asseverazione degli obiettivi economici tecnici raggiunti. Il Piano Welfare sarà composto dai servizi individuati dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (T.U.I.R.).

c) Le Parti confermano, al fine di incentivare l'adesione al Piano Welfare, in conseguenza del risparmio contributivo aziendale conseguente, di incrementare la quota di Premio di Risultato a consuntivo raggiunta su base individuale e destinata al Piano Welfare stesso secondo le seguenti percentuali**:**
   - **Anno 2022: 10,5%**
   - **Anno 2023: 11%**
   - **Anno 2024: 12%**

   Si precisa che sarà oggetto di maggiorazione con le percentuali sopra indicate la sola quota di PdR che verrà destinata, dal dipendente, al Piano Welfare.
d) Nella mensilità successiva alla scadenza del termine per l'espressione della scelta verrà erogata ai dipendenti la quota di PdR non destinata al Piano Welfare, al lordo dei pesi di legge oppure l'intero PdR nel caso di mancata adesione al Piano Welfare entro i termini sopra previsti al punto b).
e) Il Piano Welfare avrà durata annuale, è cioè **dal 1° Gennaio al 30 Novembre di ciascun anno**.
f) Nel caso in cui il dipendente, pur avendo aderito al Piano Welfare, non abbia utilizzato entro il termine del 30 Novembre dell'anno successivo all'esercizio di competenza, la percentuale (%) da lui scelta in destinazione al Piano Welfare, avrà diritto (con la mensilità di dicembre) all'erogazione dell'importo residuo di PdR individuale spettante, al lordo dei pesi di legge, decurtato di quanto già corrisposto ai sensi del punto d), e ovviamente di quanto fruito in Welfare.
g) Nell'ipotesi in cui il dipendente abbia comunque fruito nella misura => al 20% del PdR spettante in Welfare verrà fatta salva/garantita la maggiorazione del 10% calcolata sull'effettivo importo fruito in Welfare.
h) Nel caso in cui invece il dipendente non abbia fruito della misura minima del 20% del PdR in Welfare non si vedrà riconosciuta la maggiorazione del 10%.
i) Rientrano nel piano Welfare Aziendale altresì le iniziative in tema di Premi allo Studio riservato ai dipendenti aziendali in servizio e/o ai familiari intesi come:
   - Marito/moglie e figli del dipendente
   - Nipoti della/del dipendente (componenti o non componenti il nucleo familiare anagrafico)
   - Figlio/figli della/del convivente presenti nello stato di famiglia anagrafico
   - Soggetto convivente del dipendente componente il nucleo familiare anagrafico

   Nello specifico l'ammissione all'iniziativa premiale legata ai risultati scolastici secondo i criteri individuati nel bando emesso entro la fine dell'anno solare è condizionata all'adesione al sistema di Welfare Aziendale, fermo restando che l'importo complessivo deliberato dal Consiglio di Amministrazione e poi distribuito individualmente a titolo di Premio allo Studio non intacca la spettanza individuale del Premio di Risultato

7. PRINCIPIO DI EQUITÀ:

Al fine di contemperare la logica premiante sul risultato aziendale ed evidenziare un principio di equità nel conferimento del premio, l'ammontare del premio spettante al singolo lavoratore verrà rideterminato, per ciascun anno in proporzione al seguente sistema di variabilità individuale:

- ***Presenza in servizio*** (ore lavorate/ore lavorative)

In caso di **% di presenza individuale (ossia di ore lavorate) inferiore al 99%** la quota di premio spettante verrà decurtata in modo **direttamente proporzionale alle ore di effettiva assenza**.

Per ore lavorate si intendono le ore effettivamente lavorate;

Le ore di assenza dal servizio, ricomprese nei seguenti istituti-permessi-congedi: infortuni sul lavoro, ferie, ex festività soppresse, permessi fuori nastro, recupero riposi spostati, permessi sindacali, permessi per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) e l) dell'art. 50 del Decreto Legislativo n. 81/2008, assemblee sindacali del personale, ricoveri ospedalieri, permessi assenza per visite mediche presso il SSN, permessi per donazione sangue, permessi per donazione midollo osseo, astensione obbligatoria per maternità, permessi orari retribuiti ex art. 17 CCNL 10 luglio 2016, congedo di paternità obbligatorio ex art 27 bis 26 marzo 2001 numero 151 , congedo matrimoniale, permessi di cui al comma 4 art. 1 Legge 53/2000, permessi previsti dall'art. 33 commi, 2,3 e 6 L. 104/1992 e i permessi art. 7 - comma 1 del D.Lgs 119/2011 sono da considerarsi presenza effettiva.

Tale classificazione è a titolo esaustivo e non esemplificativo, pertanto altri istituti non ricompresi in detto elenco sono da ricomprendersi nel conteggio delle assenze-ore non lavorate.
Per i lavoratori che operano su un regime di orario lavorativo settimanale a 5 gg lavorativi, i giorni di assenza per malattia rilasciati dagli enti competenti – fino ad un massimo di 5 gg di assenza – saranno considerati presenza.
Per i lavoratori che operano su un regime di orario lavorativo settimanale a 6 gg lavorativi, i giorni di assenza per malattia rilasciati dagli enti competenti – fino ad un massimo di 6 gg di assenza – saranno considerati presenza.
Per ore lavorative si intendono le ore contrattuali dedotte le festività infrasettimanali.
Non ci sarà erogazione di Premio nel caso in cui le ore di presenza in servizio su base annua siano complessivamente pari o inferiori a 2 mesi (al fine del calcolo si precisa che un mese equivale alle ore lavorative dell'anno diviso 12).
Eventuali somme decurtate a livello individuale verranno redistribuite in parti uguali tra tutti i lavoratori che per effetto di quanto previsto dal punto alinea "Presenza in servizio" non hanno subito decurtazioni.

- ***Elementi sanzionatori***

Il Premio individuale complessivo spettante, al netto del conteggio delle ore effettive di presenza verrà decurtato di una percentuale pari al 5% qualora al lavoratore sia stata comminata nell'anno di riferimento una sanzione superiore al richiamo scritto per addebiti attinenti alla sicurezza sul lavoro comminata nello stesso anno di riferimento anche se applicata nell'anno successivo.
Eventuali somme decurtate verranno accantonate nel fondo a Budget destinato a interventi inerenti alla sicurezza dei lavoratori ed in particolare interventi formativi sulle aree a rischio.

8. MODALITA' DI EROGAZIONE

a) Il Premio sarà erogato in un'unica tranche, salvo quanto previsto al punto 6 relativo al Piano Welfare, con la mensilità del 2° mese successivo all'approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci a tutti i dipendenti in forza al 31 Dicembre dell'anno di competenza, con contratto di lavoro dipendente. Per gli assunti in corso d'anno verranno attribuiti i relativi dodicesimi maturati per il periodo di servizio prestato (la frazione di mese superiore a 15 gg. viene considerata mese intero);
b) I dipendenti cessati per dimissioni volontarie e collocamenti a riposo in corso d'anno di riferimento avranno diritto al Premio di Risultato venutosi a determinare ai sensi del presente accordo riproporzionato al periodo prestato nell'anno di riferimento con il calcolo delle presenze cosi come determinato al precedente punto 7 che sarà erogato nel mese successivo all'approvazione del bilancio;
c) Le Parti concordano che eventuali situazioni non contemplate e non riconducibili alla schematizzazione del presente accordo saranno oggetto di specifica pattuizione;
d) Il presente accordo avrà validità nei confronti dei dipendenti facenti parte delle Business Unit Trasporti e Mobilità; tuttavia, vista la stretta correlazione fra la determinazione dell'importo del Premio e gli obiettivi a cui tale importo è ancorato, sia di redditività economica che di performance/qualità ed efficienza dei servizi, per i lavoratori che, pur avendo applicazione del CCNL ASSTRA Autofiloferrotranvieri, appartengono ad Unità Organizzative diverse, si applicherà l'impianto di Premio di Risultato definito **per l'organizzazione di lavoro in cui operano**, non rilevando a tal fine l'applicazione del CCNL;
e) L'importo globale del "Premio di Risultato" è onnicomprensivo di ogni propria incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione), e non eserciterà maturazione su nessun istituto di legge e di contratto e su nessun accordo sindacale aziendale, né entrerà a far parte della retribuzione utile per la determinazione del computo del TFR;
f) Il Premio verrà erogato al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali di legge;
g) Come da previsione del CCNL, il Premio non rientra nella retribuzione normale, non fa parte della base di computo del TFR ed ha caratteristiche di UNA TANTUM.

9. SVILUPPO E MONITORAGGIO

- **Entro il mese di marzo** di ogni anno verranno avviati i lavori per il PDR al fine di individuare gli indicatori relativi all' **AREA PERFORMANCE - QUALITÀ – EFFICIENZA DEI SERVIZI** (sulla base di quanto emerso nell'anno precedente, Piani di Sviluppo, target relativi al perseguimento degli obiettivi del

Piano Industriale o a seguito di modifiche normative, nuove necessità, ecc. intervenute nel frattempo);

- **<u>Entro il 30 giugno ed il 30 settembre</u>** di ogni anno verrà congiuntamente analizzato l'andamento degli obiettivi fissati sulla base degli elementi noti alla data.

La presente ipotesi di intesa è condizionata all'approvazione da parte del CdA, lasciando libere le Parti - in caso di mancata approvazione – da ogni vincolo giuridico ed economico in essa contenuto.

Asti, 13/12/2022
Letto, confermato e sottoscritto.

Per A.S.P. S.p.A.

(…OMISSIS…)

per la RSA

(…OMISSIS…)

Per le OO.SS.
FILT CGIL
(…OMISSIS…)

FIT CISL

(…OMISSIS…)

UILTRASPORTI

(…OMISSIS…)

FAISA CISAL
(…OMISSIS…)