

## **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 2015-2018**

### Verbale di accordo

Premesso che

- Infratrasporti.To S.r.l. (di seguito anche "InfraTo" o la "Società") è una società patrimoniale, interamente partecipata dal Comune di Torino, costituita nell'ambito di un'operazione di scissione parziale avvenuta il 7 settembre 2010 dalla società Gruppo Torinese Trasporti S.p.A., detenuta anch'essa interamente dal Comune di Torino (di seguito anche "GTT") e conferitaria, della proprietà delle reti, degli impianti e di ogni altra dotazione patrimoniale necessaria per la gestione, del trasporto pubblico locale del Comune di Torino.
- il verbale di accordo siglato nel settembre 2010 da GTT, RSU e Segreterie sindacali in occasione della scissione, stabilisce che saranno applicati, ai sensi dell'art. 2112 del Codice Civile i contratti collettivi aziendali vigenti in GTT alla data del trasferimento del personale;
- in data 2/12/2013 è stato rinnovato l'accordo sul Premio di Risultato per il periodo 2013-2015 attraverso la firma di un verbale di accordo tra la Società e le Organizzazioni Sindacali (di seguito congiuntamente anche le "Parti");
- con tale accordo veniva aumentata al 60% la quota del "Premio di Risultato" variabile in funzione del raggiungimento di obiettivi predeterminati connessi al miglioramento della produttività della Società;
- considerando il carattere sperimentale e di innovazione dell'accordo, le Parti si sono impegnate a monitorare i risultati derivanti dall'attuazione dello stesso, modificandolo ed integrandolo con nuovi dispositivi;
- Nel 2014 l'INPS ha indicato le procedure per ottenere gli sgravi contributivi per i datori di lavoro che hanno fatto ricorso ad accordi per l'aumento della produttività corrisposti ai dipendenti nell'anno 2013;
- in data 22/5/2015 le Parti hanno concordato di incrementare il "Premio di Risultato" di un importo pari all'80% della decontribuzione aziendale;
- in data 29 giugno 2015, in vista della scadenza del "Premio di Risultato" la Società e le RSU (nel prosieguo del presente accordo congiuntamente anche le Parti) hanno avviato degli incontri già dal mese di luglio 2015, concordando circa la necessità di riformare integralmente la contrattazione di secondo livello, tenuto anche conto dell'evoluzione della normativa e delle linee di indirizzo del socio unico;
- in data 31/12/2015 è scaduto l'accordo sul "Premio di Risultato" del 2/12/2013 relativo al "Premio di Risultato" che prevedeva una componente fissa ed una componente variabile misurata su obiettivi di efficienza aziendale e di assenteismo e, conseguentemente, le pattuizioni ivi contenute hanno perso efficacia;
- in data 27/11/2015 è stato siglato fra le Parti una nuova piattaforma avente carattere sperimentale tesa ad innovare la contrattazione di secondo livello per il periodo 2016-2018;
- le Parti hanno altresì convenuto circa la necessità di applicare anche per l'anno 2015 alcuni principi della nuova piattaforma concordata;
- nello spirito di migliorare i risultati dell'azienda in termini di efficienza e di produttività, le Parti si impegnano a monitorare i risultati derivanti dall'attuazione

*Ad*  
*DR*  
*1*  
*9/10*

del presente accordo eventualmente modificandolo ed integrandolo con nuovi dispositivi finalizzati agli obiettivi sopra richiamati;

Tra InfraTo e le RSU impiegati e funzionari

*si conviene quanto segue*

In considerazione del difficile momento congiunturale, tenuto conto della criticità economica-finanziaria della Società connessa alla complessa situazione del comparto pubblico da cui essa dipende, al fine di migliorare l'operatività aziendale e dare ai dipendenti prospettive di sviluppo, le parti convengono che la contrattazione di secondo livello è costituita dalle due parti distinte:

- Premialità Strutturale
- Premio di Risultato

### **PREMIALITA' STRUTTURALE**

La premialità strutturale è costituita a sua volta da un importo fisso ed un importo variabile. L'importo fisso è determinato nei seguenti importi:

<b>PREMIALITA' STRUTTURALE</b>	
<b>PARAMETRO</b>	<b>IMPORTO FISSO</b>
130	645,00
140	670,00
155	690,00
175	700,00
193	713,00

L'importo variabile è pari all'80% dell'ammontare della decontribuzione aziendale.

L'importo fisso è erogato con le competenze del mese di settembre.

L'eventuale importo variabile è erogato con le competenze del secondo mese successivo al rimborso da parte dell'INPS della decontribuzione aziendale.

La "premieria strutturale" spettante sarà proporzionata ai mesi interi di servizio dell'anno, con esclusione della maternità anticipata e di quella obbligatoria, della malattia, dei permessi concessi in riferimento alla lg. 53/2000 (3 giorni per permessi parentali e 8 giorni per assistenza figli minori di 8 anni), dei permessi previsti dalla lg. 104/1992 ed all'eventuale orario part-time.

### **PREMIO DI RISULTATO**

Il Premio di Risultato costituisce una componente della retribuzione variabile in relazione agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Nello specifico il presente nuovo accordo prevede la misurazione dei seguenti obiettivi predeterminati:

- Riduzione dell'assenteismo;
- Obiettivi economici aziendali;
- Rispetto delle previsioni di avanzamento dei lavori

L'ammontare del "Premio di Risultato" è fissato nei seguenti importi:

PREMIO DI RISULTATO	
PARAMETRO	IMPORTI
130	1.748,00
140	1.850,00
155	1.965,00
175	2.100,00
193	2.228,00

Il "Premio di Risultato" è distinto nei seguenti obiettivi:

- 50% in relazione al risultato economico conseguito dalla Società, convenendo le Parti che l'equilibrio economico costituisca la condizione necessaria per una corretta operatività dell'impresa e quindi uno dei presupposti del premio;
- 35% in relazione all'obiettivo di riduzione dell'assenteismo, condizione necessaria al miglioramento della produttività del personale;
- 15% in relazione all'obiettivo aziendale connesso al rispetto delle previsioni di avanzamento dei lavori della Metropolitana (escludendo le manutenzioni straordinarie), condizione necessaria al corretto sviluppo dell'azienda e del suo personale;

L'ammontare delle componenti del "Premio di Risultato" è pertanto fissato nei seguenti importi:

PREMIO DI RISULTATO				
PARAMETRO	OBIETTIVI ECONOMICI	ASSENTEISMO	PIANO INVESTIMENTI	TOTALE
130	874,00	611,80	262,20	1.748,00
140	925,00	647,50	277,50	1.850,00
155	982,50	687,75	294,75	1.965,00
175	1.050,00	735,00	315,00	2.100,00
193	1.114,00	779,80	334,20	2.228,00

Il Premio di Risultato sarà così erogato:

- Assenteismo: mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento;
- Obiettivi Economici: giugno dell'anno successivo a quello di riferimento;
- Piano Investimenti: giugno dell'anno successivo a quello di riferimento;

a) *Obiettivi economici*

Il 50% del Premio di Risultato è calcolato in base ai risultati economici consuntivati dalla Società rispetto ai dati previsionali del Budget approvato annualmente dall'azionista Comune di Torino in Assemblea, così come previsto dallo Statuto.

Le Parti concordano che gli indicatori presi a riferimento per il calcolo del risultato economico sono i seguenti:

- Riduzione dei costi della produzione al lordo dei costi capitalizzati;
- Margine Operativo Lordo (EBITDA)
- Margine Operativo netto (EBIT)

### **Definizioni**

#### **Costi della Produzione al lordo dei costi capitalizzati**

Sono i costi della produzione dedotti gli ammortamenti e gli accantonamenti.

In sintesi ricomprendono le seguenti voci di costo:

- Costi per Servizi
- Costi per il personale
- Costi per il godimento beni di terzi
- Oneri diversi di gestione

#### **Margine Operativo Lordo (EBITDA)**

E' la differenza fra il Valore della Produzione inteso come sommatoria delle seguenti voci del conto economico:

- Canoni
- Prestazioni di servizi
- Rimborso CCNL ed oneri malattia
- Rimborsi e ricavi vari
- Rimborsi diversi

ed i costi della produzione al netto dei costi capitalizzati

#### **Margine Operativo Netto (EBIT)**

E' la differenza fra il Margine Operativo Lordo e gli Ammortamenti e gli Accantonamenti al netto delle quote di risconto annuo dei contributi sugli investimenti.

Per il calcolo relativo al raggiungimento degli obiettivi economici si considerano le seguenti percentuali espressione della rilevanza del singolo obiettivo:

- Costi della produzione al lordo dei costi capitalizzati (ob-cost) 40%
- EBITDA (ob-EBITDA) 40%
- EBIT (ob-EBIT) 20%

La percentuale di raggiungimento del singolo obiettivo viene calcolata per l'anno 2016 applicando le tabelle della pagina seguente ai fini della individuazione del valore della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.



Target - 10.558.542

Costi della produzione al lordo dei costi capitalizzati		% obiettivi	Aumento/ riduzione
da	a		
minore di	- 10.200.000	110,0%	
- 10.200.000	- 10.300.000	107,5%	- 100.000
- 10.300.000	- 10.400.000	105,0%	- 100.000
- 10.400.000	- 10.500.000	102,5%	- 100.000
<b>- 10.500.000</b>	<b>- 10.650.000</b>	<b>100,0%</b>	<b>- 150.000</b>
- 10.650.000	- 10.800.000	95,0%	- 150.000
- 10.800.000	- 10.950.000	90,0%	- 150.000
- 10.950.000	- 11.100.000	85,0%	- 150.000
- 11.100.000	- 11.250.000	80,0%	- 150.000
- 11.250.000	- 11.400.000	75,0%	- 150.000
- 11.400.000	- 11.550.000	70,0%	- 150.000
- 11.550.000	- 11.700.000	65,0%	- 150.000
- 11.700.000	- 11.850.000	60,0%	- 150.000
- 11.850.000	- 12.000.000	55,0%	- 150.000
- 12.000.000	- 12.150.000	50,0%	- 150.000
- 12.150.000	- 12.300.000	45,0%	- 150.000
- 12.300.000	- 12.450.000	40,0%	- 150.000
- 12.450.000	- 12.600.000	35,0%	- 150.000
- 12.600.000	- 12.750.000	30,0%	- 150.000
- 12.750.000	- 12.900.000	25,0%	- 150.000
- 12.900.000	- 13.050.000	20,0%	- 150.000
- 13.050.000	- 13.200.000	15,0%	- 150.000
- 13.200.000	- 13.350.000	10,0%	- 150.000
- 13.350.000	- 13.500.000	5,0%	- 150.000

Dati in Euro

Target 15.744.006

EBITDA		% obiettivi	Aumento/ riduzione
da	a		
16.150.000	oltre	110,0%	
16.050.000	16.150.000	107,5%	100.000
15.950.000	16.050.000	105,0%	100.000
15.850.000	15.950.000	102,5%	100.000
<b>15.600.000</b>	<b>15.850.000</b>	<b>100,0%</b>	<b>250.000</b>
15.350.000	15.600.000	95,0%	250.000
15.100.000	15.350.000	90,0%	250.000
14.850.000	15.100.000	85,0%	250.000
14.600.000	14.850.000	80,0%	250.000
14.350.000	14.600.000	75,0%	250.000
14.100.000	14.350.000	70,0%	250.000
13.850.000	14.100.000	65,0%	250.000
13.600.000	13.850.000	60,0%	250.000
13.350.000	13.600.000	55,0%	250.000
13.100.000	13.350.000	50,0%	250.000
12.850.000	13.100.000	45,0%	250.000
12.600.000	12.850.000	40,0%	250.000
12.350.000	12.600.000	35,0%	250.000
12.100.000	12.350.000	30,0%	250.000
11.850.000	12.100.000	25,0%	250.000
11.600.000	11.850.000	20,0%	250.000
11.350.000	11.600.000	15,0%	250.000
11.100.000	11.350.000	10,0%	250.000
10.850.000	11.100.000	5,0%	250.000

Dati in Euro

10  
08  
5  
G/SE

Target 2.939.618

EBIT		% obiettivi	Aumento/ riduzione
da	a		
3.150.000	oltre	110,0%	
3.100.000	3.150.000	107,5%	50.000
3.050.000	3.100.000	105,0%	50.000
3.000.000	3.050.000	102,5%	50.000
<b>2.850.000</b>	<b>3.000.000</b>	<b>100,0%</b>	<b>150.000</b>
2.750.000	2.850.000	95,0%	100.000
2.650.000	2.750.000	90,0%	100.000
2.550.000	2.650.000	85,0%	100.000
2.450.000	2.550.000	80,0%	100.000
2.350.000	2.450.000	75,0%	100.000
2.250.000	2.350.000	70,0%	100.000
2.150.000	2.250.000	65,0%	100.000
2.050.000	2.150.000	60,0%	100.000
1.950.000	2.050.000	55,0%	100.000
1.850.000	1.950.000	50,0%	100.000
1.750.000	1.850.000	45,0%	100.000
1.650.000	1.750.000	40,0%	100.000
1.550.000	1.650.000	35,0%	100.000
1.450.000	1.550.000	30,0%	100.000
1.350.000	1.450.000	25,0%	100.000
1.250.000	1.350.000	20,0%	100.000
1.150.000	1.250.000	15,0%	100.000
1.050.000	1.150.000	10,0%	100.000
950.000	1.050.000	5,0%	100.000

Dati in Euro

Le Parti convengono che, considerando il carattere sperimentale e di innovazione del presente accordo, in sede di consuntivazione la Società e le RSU esamineranno criticamente eventuali poste economiche determinate da scelte volontarie della Società, del Socio e/o da modifiche normative intercorse; nel caso in cui sia riconosciuto un sostanziale effetto pregiudizievole derivanti da tali poste, il calcolo convenzionale o la struttura delle tabelle per la determinazione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, potrà essere modificato di comune accordo fra le Parti che ne daranno motivazione in apposito accordo.

La quota di Premio di Risultato individualmente spettante a ciascun dipendente sarà proporzionata ai giorni di servizio nell'anno di riferimento (rapporto tra giorni effettivi di servizio e giorni lavorabili dell'anno), ed all'eventuale orario part-time. Al riguardo non sono considerati giorni di assenza la maternità anticipata e quella obbligatoria, i permessi concessi in riferimento alla lg. 53/2000 (3 giorni per permessi parentali e 8 giorni per assistenza figli minori di 8 anni) e i permessi previsti dalla lg. 104/1992, nonché gli "infortuni gravi".

Tenuto conto che l'attuale situazione degli infortuni per l'azienda è pari a zero eventi, ai fini del calcolo dei giorni di assenza per ogni singolo infortunio, le parti concordano di considerare come "infortuni gravi" gli eventi che superino i dieci giorni di assenza.

L'erogazione di questa quota del Premio di Risultato è fissata nel mese di giugno dell'anno successivo all'anno di riferimento, salvo impedimenti oggettivi derivanti dall'indisponibilità dei dati consuntivi del Bilancio di Esercizio.



Le Parti si danno mutuamente atto che l'adeguamento delle tabelle per gli anni successivi al 2016 saranno di norma definite di comune accordo a valle dell'approvazione del Budget triennale da parte del socio unico.

*b) Obiettivo assenteismo*

Al fine di migliorare la produttività degli impiegati, si stabilisce che il 35% della quota variabile del Premio Risultato sia riconosciuta al personale applicando il coefficiente individuale determinato in base agli scaglioni di assenteismo riportati nella tabella sotto esposta. Il valore risultante dovrà essere riproporzionato in base alla percentuale di part-time. Nei giorni di assenza non sono conteggiati i permessi usufruiti in base alla lg. 53/2000 (3 giorni permessi parentali, 8 giorni assistenza figli fino ai 3 anni), i permessi previsti dalla lg. 104/1992, la maternità anticipata e quella obbligatoria, nonché gli "infortuni gravi".

Tenuto conto che l'attuale situazione degli infortuni per l'azienda è pari a zero eventi, ai fini del calcolo dei giorni di assenza per ogni singolo infortunio, le parti concordano di considerare come "infortuni gravi" gli eventi che superino i dieci giorni di assenza.

L'erogazione di tale quota del Premio Risultato è definita nel mese di febbraio dell'anno successivo all'anno di riferimento.

NUMERO DI GIORNI ASSENZA		PERCENTUALE
DA	A	
1	3	105%
4	6	100%
7	10	90%
11	15	80%
16	20	70%
21	30	60%
31	40	50%
41	50	40%
51	60	30%
61	70	20%
71	80	10%
OLTRE 81		0%

*c) Rispetto delle previsioni di avanzamento dei lavori*

Il 15% della quota variabile del premio è legato al rispetto delle previsioni di avanzamento delle attività previste per il completamento della Linea 1 della Metropolitana Automatica costituente la parte principale del Piano Investimenti triennale 2016-2018 (di seguito anche il "Piano degli Investimenti") approvato dal Comune di Torino in Assemblea.

Nella tabella che segue sono indicati in rosso i valori target minimi per il riconoscimento della quota del "Premio di Risultato" relativa al rispetto dell'avanzamento dei lavori in misura pari al 100% ovvero: per l'anno 2016, tenuto conto dei rilevanti ritardi registrati nella realizzazione delle opere civili al rustico per la tratta Lingotto-Bengasi che stanno condizionando la tempistica complessiva del progetto e la approvazione del primo lotto

funzionale della tratta Collegno-Cascine Vica; nel complesso 22 milioni di Euro; per l'anno 2017 60 milioni di Euro; per l'anno 2018 50 milioni di Euro.

	2016		2017		2018		TOTALE
Piano Investimenti 2016-2018	35.824.087		92.277.579		63.846.559		322.451.722
Lingotto-Bengasi	34.062.608		75.302.769		28.122.508		193.551.722
Collegno-Cascine Vica	1.661.480		15.274.810		32.324.051		123.700.000
Completamenti	100.000		1.700.000		3.400.000		5.200.000
% avanzamento lavori	11,11%		28,62%		19,80%		percentuale obiettivo
	target	22.000.000	target	60.000.000	target	50.000.000	100%
	22.000.000	21.000.000	60.000.000	57.000.000	50.000.000	47.500.000	95%
	21.000.000	20.000.000	57.000.000	54.000.000	47.500.000	45.000.000	90%
	20.000.000	19.000.000	54.000.000	51.000.000	45.000.000	42.500.000	85%
	19.000.000	18.000.000	51.000.000	48.000.000	42.500.000	40.000.000	80%
	18.000.000	17.000.000	48.000.000	45.000.000	40.000.000	37.500.000	75%
	17.000.000	16.000.000	45.000.000	42.000.000	37.500.000	35.000.000	70%
	16.000.000	15.000.000	42.000.000	39.000.000	35.000.000	32.500.000	65%
	15.000.000	14.000.000	39.000.000	36.000.000	32.500.000	30.000.000	60%
	14.000.000	13.000.000	36.000.000	33.000.000	30.000.000	27.500.000	55%
	13.000.000	12.000.000	33.000.000	30.000.000	27.500.000	25.000.000	50%
	12.000.000	11.000.000	30.000.000	27.000.000	25.000.000	22.500.000	45%
	11.000.000	10.000.000	27.000.000	24.000.000	22.500.000	20.000.000	40%
	10.000.000	9.000.000	24.000.000	21.000.000	20.000.000	17.500.000	35%
	9.000.000	8.000.000	21.000.000	18.000.000	17.500.000	15.000.000	30%
	8.000.000	7.000.000	18.000.000	15.000.000	15.000.000	12.500.000	25%
	7.000.000	6.000.000	15.000.000	12.000.000	12.500.000	10.000.000	20%
	6.000.000	5.000.000	12.000.000	9.000.000	10.000.000	7.500.000	15%
	5.000.000	4.000.000	9.000.000	6.000.000	7.500.000	5.000.000	10%
	4.000.000	3.000.000	6.000.000	3.000.000	5.000.000	2.500.000	5%

Per l'aggiornamento della tabella sopra riportata, tenuto conto dei valori indicati nel Piano Investimenti per la realizzazione del prolungamento della Linea 1 Lingotto-Bengasi e del rapporto tra previsione annuale di realizzazione lavori e costo complessivo dell'opera, entro il mese di giugno di ogni anno a partire dal 2017, in accordo con le organizzazioni sindacali ed in relazione alle concrete previsioni di realizzazione dei lavori (escludendo comunque gli imprevisti), si definirà un valore target sul quale applicare gli indici di riferimento per il calcolo della quota di premio risultato. La variazione tra i diversi scaglioni è stabilita pari a 3 milioni di Euro nel 2017 e 2,5 milioni di Euro per il 2018, in coerenza con i rapporti fra i valori target.

Il compenso individuale spettante è proporzionato ai giorni di servizio nell'anno di riferimento (rapporto tra giorni effettivi di servizio e giorni lavorabili dell'anno), ed all'eventuale orario part-time. Non sono considerati giorni di assenza la maternità anticipata e quella obbligatoria, i permessi concessi in riferimento alla lg. 53/2000 (3 giorni per permessi parentali e 8 giorni per assistenza figli minori di 8 anni) e i permessi previsti dalla lg. 104/1992, nonché gli "infortuni gravi".

Tenuto conto che l'attuale situazione degli infortuni per l'azienda è pari a zero eventi, ai fini del calcolo dei giorni di assenza per ogni singolo infortunio, le parti concordano di considerare come "infortuni gravi" gli eventi che superino i dieci giorni di assenza.

L'erogazione di tale quota del Premio di Risultato è definita nel mese di giugno dell'anno successivo all'anno di riferimento, salvo impedimenti oggettivi derivanti dall'indisponibilità dei dati consuntivi del Bilancio di Esercizio.



### Norme transitorie

Ai fini del calcolo del Premio di Risultato per l'anno 2015, considerate le erogazioni già effettuate relative alla quota fissa predisposte nei mesi di settembre e di febbraio secondo le previsioni dell'accordo del 2/12/2013, nonché l'erogazione della quota variabile relativa all'obiettivo assenteismo, le Parti concordano di ridefinire il "Premio di Risultato" secondo le definizioni del presente accordo e di procedere quindi alla determinazione del raggiungimento degli obiettivi applicando la seguente nuova tabella:

PARAMETRO	OBIETTIVI ECONOMICI	PIANO INVESTIMENTI
130	939	195
140	993	205
155	1.054	215
175	1.125	225
193	1.192	235

*Dati in Euro*

### Obiettivi Economici

Per il calcolo relativo al raggiungimento degli obiettivi economici si considerano le seguenti percentuali espressione della rilevanza del singolo obiettivo:

- Costi della produzione al lordo dei costi capitalizzati (ob-cost) 40%
- EBITDA (ob-EBITDA) 40%
- EBIT (ob-EBIT) 20%

La percentuale di raggiungimento del singolo obiettivo viene calcolata per l'anno 2015 applicando le tabelle che seguono ai fini della individuazione del valore della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

**Target - 10.240.556**

Costi della produzione al lordo dei costi capitalizzati		% obiettivi	Aumento/riduzione
da	a		
minore di	9.900.000	110,0%	
- 9.900.000	- 10.000.000	107,5%	- 100.000
- 10.000.000	- 10.100.000	105,0%	- 100.000
- 10.100.000	- 10.200.000	102,5%	- 100.000
- 10.200.000	- 10.350.000	100,0%	- 150.000
- 10.350.000	- 10.500.000	95,0%	- 150.000
- 10.500.000	- 10.650.000	90,0%	- 150.000
- 10.650.000	- 10.800.000	85,0%	- 150.000
- 10.800.000	- 10.950.000	80,0%	- 150.000
- 10.950.000	- 11.100.000	75,0%	- 150.000
- 11.100.000	- 11.250.000	70,0%	- 150.000
- 11.250.000	- 11.400.000	65,0%	- 150.000
- 11.400.000	- 11.550.000	60,0%	- 150.000
- 11.550.000	- 11.700.000	55,0%	- 150.000
- 11.700.000	- 11.850.000	50,0%	- 150.000
- 11.850.000	- 12.000.000	45,0%	- 150.000
- 12.000.000	- 12.150.000	40,0%	- 150.000
- 12.150.000	- 12.300.000	35,0%	- 150.000
- 12.300.000	- 12.450.000	30,0%	- 150.000
- 12.450.000	- 12.600.000	25,0%	- 150.000
- 12.600.000	- 12.750.000	20,0%	- 150.000
- 12.750.000	- 12.900.000	15,0%	- 150.000
- 12.900.000	- 13.050.000	10,0%	- 150.000
- 13.050.000	- 13.200.000	5,0%	- 150.000

*Dati in Euro*

Target **15.566.909**

EBITDA		% obiettivi	Aumento/ riduzione
da	a		
15.900.000	oltre	110,0%	
15.800.000	15.900.000	107,5%	100.000
15.700.000	15.800.000	105,0%	100.000
15.600.000	15.700.000	102,5%	100.000
<b>15.350.000</b>	<b>15.600.000</b>	<b>100,0%</b>	<b>250.000</b>
15.100.000	15.350.000	95,0%	250.000
14.850.000	15.100.000	90,0%	250.000
14.600.000	14.850.000	85,0%	250.000
14.350.000	14.600.000	80,0%	250.000
14.100.000	14.350.000	75,0%	250.000
13.850.000	14.100.000	70,0%	250.000
13.600.000	13.850.000	65,0%	250.000
13.350.000	13.600.000	60,0%	250.000
13.100.000	13.350.000	55,0%	250.000
12.850.000	13.100.000	50,0%	250.000
12.600.000	12.850.000	45,0%	250.000
12.350.000	12.600.000	40,0%	250.000
12.100.000	12.350.000	35,0%	250.000
11.850.000	12.100.000	30,0%	250.000
11.600.000	11.850.000	25,0%	250.000
11.350.000	11.600.000	20,0%	250.000
11.100.000	11.350.000	15,0%	250.000
10.850.000	11.100.000	10,0%	250.000
10.600.000	10.850.000	5,0%	250.000

Dati in Euro

Target **3.222.421**

EBIT		% obiettivi	Aumento/ riduzione
da	a		
3.450.000	oltre	110,0%	
3.400.000	3.450.000	107,5%	50.000
3.350.000	3.400.000	105,0%	50.000
3.300.000	3.350.000	102,5%	50.000
<b>3.150.000</b>	<b>3.300.000</b>	<b>100,0%</b>	<b>150.000</b>
3.050.000	3.150.000	95,0%	100.000
2.950.000	3.050.000	90,0%	100.000
2.850.000	2.950.000	85,0%	100.000
2.750.000	2.850.000	80,0%	100.000
2.650.000	2.750.000	75,0%	100.000
2.550.000	2.650.000	70,0%	100.000
2.450.000	2.550.000	65,0%	100.000
2.350.000	2.450.000	60,0%	100.000
2.250.000	2.350.000	55,0%	100.000
2.150.000	2.250.000	50,0%	100.000
2.050.000	2.150.000	45,0%	100.000
1.950.000	2.050.000	40,0%	100.000
1.850.000	1.950.000	35,0%	100.000
1.750.000	1.850.000	30,0%	100.000
1.650.000	1.750.000	25,0%	100.000
1.550.000	1.650.000	20,0%	100.000
1.450.000	1.550.000	15,0%	100.000
1.350.000	1.450.000	10,0%	100.000
1.250.000	1.350.000	5,0%	100.000

Dati in Euro

Resta comunque inteso che la quota di Premio di Risultato individualmente spettante a ciascun dipendente sarà proporzionata ai giorni di servizio nell'anno di riferimento (rapporto tra giorni effettivi di servizio e giorni lavorabili dell'anno), ed all'eventuale orario part-time. Al riguardo non sono considerati giorni di assenza la maternità

anticipata e quella obbligatoria, i permessi concessi in riferimento alla lg. 53/2000 (3 giorni per permessi parentali e 8 giorni per assistenza figli minori di 8 anni) e i permessi previsti dalla lg. 104/1992, nonché gli "infortuni gravi".

Tenuto conto che l'attuale situazione degli infortuni per l'azienda è pari a zero eventi, ai fini del calcolo dei giorni di assenza per ogni singolo infortunio, le parti concordano di considerare come "infortuni gravi" gli eventi che superino i dieci giorni di assenza.

L'erogazione di questa quota del Premio di Risultato è fissata nel mese di giugno 2016, salvo impedimenti oggettivi derivanti dall'indisponibilità dei dati consuntivi del Bilancio di Esercizio.

#### *Rispetto delle previsioni di avanzamento dei lavori*

Dal Piano degli Investimenti, approvato in Assemblea dal socio unico, si evince che l'avanzamento dei lavori atteso per l'anno 2015 sulla Metropolitana Automatica, avendo escluso gli interventi di manutenzione straordinaria, ammontano a complessivi 32.041.298 Euro.

Tenuto conto già nel mese di luglio era stato rettificato questo valore del 25%, e che i ritardi sulla realizzazione della tratta Lingotto-Bengasi derivanti dalla ritardata erogazione del contributo dello Stato ha di fatto prodotto un'ulteriore riduzione percentuale del 25% circa le Parti convengono di verificare il raggiungimento dell'obiettivo applicando la seguente tabella relativa all'avanzamento dei lavori sulla Linea 1 della Metropolitana Automatica:

<b>Target revisionato</b>		<b>16.000.000</b>	
<b>Avanzamento lavori Metropolitana</b>		<b>% obiettivi</b>	<b>Aumento/riduzione</b>
<b>da</b>	<b>a</b>		
18.000.000	oltre	110,0%	
17.500.000	18.000.000	107,5%	500.000
17.000.000	17.500.000	105,0%	500.000
16.500.000	17.000.000	102,5%	500.000
<b>16.500.000</b>	<b>16.500.000</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.000.000</b>
14.500.000	15.500.000	95,0%	1.000.000
13.500.000	14.500.000	90,0%	1.000.000
12.500.000	13.500.000	85,0%	1.000.000
11.500.000	12.500.000	80,0%	1.000.000
10.500.000	11.500.000	75,0%	1.000.000
9.500.000	10.500.000	70,0%	1.000.000
8.500.000	9.500.000	65,0%	1.000.000
7.500.000	8.500.000	60,0%	1.000.000
6.500.000	7.500.000	55,0%	1.000.000
5.500.000	6.500.000	50,0%	1.000.000
4.500.000	5.500.000	45,0%	1.000.000
3.500.000	4.500.000	40,0%	1.000.000
2.500.000	3.500.000	35,0%	1.000.000
1.500.000	2.500.000	30,0%	1.000.000
500.000	1.500.000	25,0%	1.000.000

*Dati in Euro*

Il compenso individuale spettante è proporzionato ai giorni di servizio nell'anno di riferimento (rapporto tra giorni effettivi di servizio e giorni lavorabili dell'anno), ed all'eventuale orario part-time. Non sono considerati giorni di assenza la maternità anticipata e quella obbligatoria, i permessi concessi in riferimento alla lg. 53/2000 (3

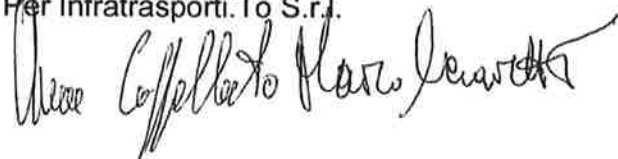
giorni per permessi parentali e 8 giorni per assistenza figli minori di 8 anni) e i permessi previsti dalla lg. 104/1992, nonché gli "infortuni gravi".

Tenuto conto che l'attuale situazione degli infortuni per l'azienda è pari a zero eventi, ai fini del calcolo dei giorni di assenza per ogni singolo infortunio, le parti concordano di considerare come "infortuni gravi" gli eventi che superino i dieci giorni di assenza.

L'erogazione di tale quota del Premio di Risultato è definita nel mese di giugno 2016, salvo impedimenti oggettivi derivanti dall'indisponibilità dei dati consuntivi del Bilancio di Esercizio.

Torino, 09 giugno 2016

Per Infratrasporti.To S.r.l.



Per le RSU impiegati, funzionari

