

## **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 2020-2022**

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;
- in data 9/6/2016 è stato siglato fra le Parti l'Accordo integrativo aziendale a valere per il periodo 2015-2018, i cui effetti sono scaduti in data 31/12/2018;
- le Parti si sono successivamente incontrate per rinnovare l'Accordo integrativo aziendale e che in data 17/9/2020 sono state definitivamente raggiunte le intese per sottoscrivere il presente accordo a valere per il periodo 2020-2022;

- le Parti hanno altresì convenuto, nelle more della trattativa in corso per il rinnovo dell'accordo, circa la necessità di ratificare e prorogare per il solo anno 2019 la validità del predetto accordo;
- 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 del presente accordo eventualmente modificandolo ed integrandolo con nuovi dispositivi finalizzati agli obiettivi sopra richiamati;

Tra InfraTo, OO.SS. Filt CGIL e UIL Trasporti, RSU impiegati  
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 e determinata nei seguenti importi:

<b>PREMIALITA' STRUTTURALE</b>	
<b>PARAMETRO</b>	<b>IMPORTO</b>
130	580,00
140	603,00
155	621,00
175	630,00
193	642,00

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

La "premierità 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 pre determinati:

- Riduzione dell'assenteismo;
- Obiettivi economici aziendali;
- Rispetto delle previsionidi avanzamento dei lavori.

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

PREMIO DI RISULTATO	
PARAMETRO	IMPORTI
130	1.814,00
140	1.917,00
155	2.034,00
175	2.170,00
193	2.229,00

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 -anticipo-	ASSENTEISMO -saldo-	PIANO INVESTIMENTI	TOTALE
130	907,00	70,00	565,00	272,00	1.814,00
140	958,00	70,00	601,00	288,00	1.917,00
155	1.017,00	70,00	642,00	305,00	2.034,00
175	1.085,00	70,00	689,50	325,50	2.170,00
193	1.149,00	70,00	735,00	345,00	2.299,00

Il Premio di Risultato sarà così erogato:

- o Assenteismo: mese di settembre dell'anno di riferimento, in base all'andamento delle presenze consumivate, e mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento;
- o Obiettivi Economici: giugno dell'anno successivo a quello di riferimento;
- o 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 2020 applicando le tabelle della pagina seguente ai fini della individuazione del valore della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

Target: **15.550.000,00** Euro

Costi della produzione al lordo dei costi capitalizzati			
da	a	% obiettivi	aumento/ riduzione
	15.130.000,00	110,00%	
15.130.000,00	15.250.000,00	107,50%	120.000
15.250.000,00	15.370.000,00	105,00%	120.000
15.370.000,00	15.490.000,00	102,50%	120.000
<b>15.490.000,00</b>	<b>15.610.000,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>120.000</b>
15.610.000,00	15.730.000,00	95,00%	120.000
15.730.000,00	15.850.000,00	90,00%	120.000
15.850.000,00	15.970.000,00	85,00%	120.000
15.970.000,00	16.090.000,00	80,00%	120.000
16.090.000,00	16.210.000,00	75,00%	120.000
16.210.000,00	16.330.000,00	70,00%	120.000
16.330.000,00	16.450.000,00	65,00%	120.000
16.450.000,00	16.570.000,00	60,00%	120.000
16.570.000,00	16.690.000,00	55,00%	120.000
16.690.000,00	16.810.000,00	50,00%	120.000
16.810.000,00	16.930.000,00	45,00%	120.000
16.930.000,00	17.050.000,00	40,00%	120.000
17.050.000,00	17.170.000,00	35,00%	120.000
17.170.000,00	17.290.000,00	30,00%	120.000
17.290.000,00	17.410.000,00	25,00%	120.000
17.410.000,00	17.530.000,00	20,00%	120.000
17.530.000,00	17.650.000,00	15,00%	120.000
17.650.000,00	17.770.000,00	10,00%	120.000
17.770.000,00	17.890.000,00	5,00%	120.000
17.890.000,00		0,00%	120.000

Target: **16.250.000,00** Euro

EBITDA			
da	a	% obiettivi	variazione
16.705.000,00		110,00%	
16.575.000,00	16.705.000,00	107,50%	130.000
16.445.000,00	16.575.000,00	105,00%	130.000
16.315.000,00	16.445.000,00	102,50%	130.000
<b>16.185.000,00</b>	<b>16.315.000,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>130.000</b>
16.055.000,00	16.185.000,00	95,00%	130.000
15.925.000,00	16.055.000,00	90,00%	130.000
15.795.000,00	15.925.000,00	85,00%	130.000
15.665.000,00	15.795.000,00	80,00%	130.000
15.535.000,00	15.665.000,00	75,00%	130.000
15.405.000,00	15.535.000,00	70,00%	130.000
15.275.000,00	15.405.000,00	65,00%	130.000
15.145.000,00	15.275.000,00	60,00%	130.000
15.015.000,00	15.145.000,00	55,00%	130.000
14.885.000,00	15.015.000,00	50,00%	130.000
14.755.000,00	14.885.000,00	45,00%	130.000
14.625.000,00	14.755.000,00	40,00%	130.000
14.495.000,00	14.625.000,00	35,00%	130.000
14.365.000,00	14.495.000,00	30,00%	130.000
14.235.000,00	14.365.000,00	25,00%	130.000
14.105.000,00	14.235.000,00	20,00%	130.000
13.975.000,00	14.105.000,00	15,00%	130.000
13.845.000,00	13.975.000,00	10,00%	130.000
13.715.000,00	13.845.000,00	5,00%	130.000
	13.715.000,00	0,00%	130.000

Target **1.750.000,00** Euro

EBIT			
da	a	% obiettivi	variazioni
1.980.000,00		110,00%	
1.910.000,00	1.980.000,00	107,50%	70.000
1.840.000,00	1.910.000,00	105,00%	70.000
1.770.000,00	1.840.000,00	102,50%	70.000
<b>1.700.000,00</b>	<b>1.770.000,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>70.000</b>
1.630.000,00	1.700.000,00	95,00%	70.000
1.560.000,00	1.630.000,00	90,00%	70.000
1.490.000,00	1.560.000,00	85,00%	70.000
1.420.000,00	1.490.000,00	80,00%	70.000
1.350.000,00	1.420.000,00	75,00%	70.000
1.280.000,00	1.350.000,00	70,00%	70.000
1.210.000,00	1.280.000,00	65,00%	70.000
1.140.000,00	1.210.000,00	60,00%	70.000
1.070.000,00	1.140.000,00	55,00%	70.000
1.000.000,00	1.070.000,00	50,00%	70.000
930.000,00	1.000.000,00	45,00%	70.000
860.000,00	930.000,00	40,00%	70.000
790.000,00	860.000,00	35,00%	70.000
720.000,00	790.000,00	30,00%	70.000
650.000,00	720.000,00	25,00%	70.000
580.000,00	650.000,00	20,00%	70.000
510.000,00	580.000,00	15,00%	70.000
440.000,00	510.000,00	10,00%	70.000
370.000,00	440.000,00	5,00%	70.000
	370.000,00	0,00%	

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".

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 2020 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".

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 settembre dell'anno di riferimento, in base all'andamento delle presenze consuntivate, e mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento;

NUMERO 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 2020-2022 (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%.

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 2021, 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.

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".

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.

## **WELFARE AZIENDALE**

Le Parti concordano l'attivazione della piattaforma *welfare*, con la possibilità da parte degli impiegati di versare la quota parte di premio variabile fino al limite determinato dalla normativa vigente.

L'equivalente valore del premio variabile che viene trasformato in *bonus welfare* non costituisce, per definizione, reddito imponibile a fini fiscali e contributivi.

Per incentivare l'utilizzo da parte degli impiegati del *welfare*, la Società si impegna ad incrementare il *bonus* di un importo equivalente al risparmio aziendale determinato dalla decontribuzione degli importi erogati sotto forma di *welfare*.

Nello specifico, le Parti concordano le seguenti percentuali:

- fino a € 500                    + 20% dell'azienda
- da € 501 a € 1.000        + 30% dell'azienda
- oltre € 1.000                + 40% dell'azienda.

Esclusivamente per il primo anno di applicazione dell'accordo, l'azienda contribuirà con una percentuale pari al 30% anche per coloro che verseranno nella piattaforma *welfare* fino a 500 Euro.

Entro le seguenti date e con riferimento ai mesi di erogazione del Premio di Risultato per i rispettivi obiettivi:

- Assenteismo, entro il mese di ottobre dell'anno di riferimento per la quota 'anticipo', entro il mese marzo dell'anno successivo a quello di riferimento per a quota 'saldo';
- Obiettivi economici e Piano Investimenti, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento;

gli impiegati interessati dovranno comunicare alla Società la scelta fatta, in ordine all'eventuale conversione della quota parte di premio variabile in *bonus welfare*.

Il *bonus welfare* sarà utilizzabile entro il 30 novembre dell'anno nel corso del quale è stata fatta la scelta di conversione.

La parte di premio variabile destinata al *bonus welfare*, e non utilizzata al 30 novembre di ogni anno di riferimento, al netto dei predetti incrementi per parte Società, sarà monetizzata con la retribuzione dovuta per il mese di dicembre di ogni anno di riferimento.

### Norme transitorie

Considerato che la trattativa per il rinnovo del presente accordo si è conclusa in data 17/9/2020 e che la validità prevista dal precedente accordo era riferita sino al 31/12/2018, le Parti hanno concordato di ratificare e prorogare la validità del precedente accordo per il solo anno 2019 e comunque non oltre il 31/12/2019.

### INDENNITA' CANTIERE

Le Parti concordano, per coloro che operano stabilmente in cantiere, a far data dalla decorrenza del presente accordo, la Società riconosce una "indennità cantiere" pari a Euro 2,20 al giorno.

Si definisce che l'indennità verrà riconosciuta a tutti coloro che prestano servizio in cantiere per almeno il 50% dei giorni lavorabili del mese; la prestazione lavorativa giornaliera deve essere eseguita per almeno 6 ore in cantiere. A fine mese il diretto responsabile dovrà vistare il foglio presenze del dipendente per il riconoscimento in busta paga della suddetta indennità.

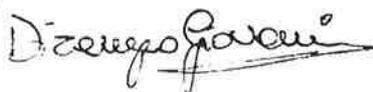
Torino, 30 settembre 2020

Per Infratrasporti.To S.r.l.

Per le RSU impiegati

FILT CGIL TORINO  
PIEMONTE

IL RESPONSABILE AMMINISTRATIVO  



UIL TRASPORTI TORINO

