

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 2023-2025

Verbale di accordo

Premesso che

- in data 31/12/2022 è scaduto l'accordo sul "Premio di Risultato" relativo al triennio 2020-2022
- l'accordo relativo al "Premio di Risultato 2020-2022" siglato il 30 settembre 2020 prevedeva una componente fissa ed una componente variabile misurata su obiettivi di efficienza aziendale e di assenteismo;
- l'accordo del 30 settembre 2020, inoltre, prevedeva 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;
- per incentivare l'utilizzo da parte degli impiegati del *welfare*, la Società si impegnava ad incrementare la quota di premio convertita con un *bonus* di un importo equivalente al risparmio aziendale determinato dalla decontribuzione degli importi erogati sotto forma di *welfare*;
- i contenuti del presente accordo soddisfano le condizioni di cui all'art. 2 – comma 1 del Decreto Interministeriale 16/05/2016 per l'applicazione dei benefici fiscali derivanti dal regime di tassazione sostitutiva, a oggi vigente.

Tra InfraTo, OO.SS. Filt CGIL e UIL Trasporti, RSU impiegati
si conviene quanto segue

Nello spirito di migliorare i risultati dell'azienda in termini di efficienza e produttività le parti convengono di rendere variabile l'intero ammontare del Premio Risultato. In particolare, il presente accordo prevede la misurazione dei seguenti obiettivi predeterminati:

- Obiettivi economici aziendali su base semestrale;
- Riduzione dell'assenteismo;
- Obiettivi economici aziendali su base annuale;
- Rispetto delle previsioni di avanzamento dei lavori.

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

PREMIO RISULTATO	
PARAMETRO	IMPORTI
140	2.560
155	2.700
175	2.860
193	3.000

MR

RE SF



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

- 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;
- in relazione all'obiettivo di riduzione dell'assenteismo, condizione necessaria al miglioramento della produttività del personale;
- 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:

PARAMETRO	OBIETTIVI ECONOMICI 1° SEM.	ASSENTEISMO 2° SEMESTRE	OBIETTIVI ECONOMICI	PIANO INVESTIMENTI	TOTALE
	erogato a ottobre anno di competenza	erogato a febbraio anno successivo a quello di competenza	erogato a giugno anno successivo a quello di competenza	erogato a giugno anno successivo a quello di competenza	
140	640	640	900	380	2.560
155	675	675	950	400	2.700
175	715	715	1000	430	2.860
193	750	750	1050	450	3.000

Il Premio di Risultato sarà così erogato:

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

a) Obiettivi economici semestrali

IL 25% del Premio di Risultato è calcolato in base ai risultati economici consuntivati nel primo semestre dell'anno dalla Società rispetto ai dati previsionali del Budget approvato dall'azionista Comune di Torino in Assemblea, così come previsto dallo Statuto. Per la verifica dei risultati economici infrannuali sarà utilizzato il documento elaborato da AFC e presentato al Cda e al Collegio Sindacale nel mese di settembre.

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

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

HR

AR

df



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

e i costi della produzione al netto dei costi capitalizzati.

Margine Operativo Netto (EBIT)

È la differenza fra il Margine Operativo Lordo e gli Ammortamenti e gli Accantonamenti al netto delle quote di risconto 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 2023 applicando le tabelle della pagina seguente ai fini della individuazione del valore della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

Le Parti convengono che, considerando il carattere di innovazione del presente accordo, in sede di consuntivazione la Società e le RSU/RSA 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. La quota di Premio di Risultato individualmente spettante a ciascun dipendente sarà proporzionata ai mesi di servizio e all'eventuale orario part-time.

L'erogazione della quota del Premio di Risultato è fissata nel mese di ottobre dell'anno di riferimento.

Le Parti si danno mutuamente atto che l'adeguamento delle tabelle per gli anni successivi al 2023 saranno di norma definite di comune accordo a valle dell'approvazione del Budget triennale da parte del socio unico.

Tablelle

Target: - 7.400.510,00 Euro

Costi della produzione al lordo dei costi capitalizzati			
da	a	% obiettivi	aumento/ riduzione
	7.170.000,00	110,00%	
7.170.000,00	7.230.000,00	107,50%	60.000
7.230.000,00	7.290.000,00	105,00%	60.000
7.290.000,00	7.350.000,00	102,50%	60.000
7.350.000,00	7.470.000,00	100,00%	120.000
7.470.000,00	7.530.000,00	95,00%	60.000
7.530.000,00	7.590.000,00	90,00%	60.000
7.590.000,00	7.650.000,00	85,00%	60.000
7.650.000,00	7.710.000,00	80,00%	60.000
7.710.000,00	7.770.000,00	75,00%	60.000
7.770.000,00	7.830.000,00	70,00%	60.000
7.830.000,00	7.890.000,00	65,00%	60.000
7.890.000,00	7.950.000,00	60,00%	60.000
7.950.000,00	8.010.000,00	55,00%	60.000
8.010.000,00	8.070.000,00	50,00%	60.000
8.070.000,00	8.130.000,00	45,00%	60.000
8.130.000,00	8.190.000,00	40,00%	60.000
8.190.000,00	8.250.000,00	35,00%	60.000
8.250.000,00	8.310.000,00	30,00%	60.000
8.310.000,00	8.370.000,00	25,00%	60.000
8.370.000,00	8.430.000,00	20,00%	60.000
8.430.000,00	8.490.000,00	15,00%	60.000
8.490.000,00	8.550.000,00	10,00%	60.000
8.550.000,00	8.610.000,00	5,00%	60.000
8.610.000,00		0,00%	60.000

YR

RD

DF

AS

Target: 9.556.080,00 Euro

EBITDA - Margine Operativo Lordo			
da	a	% obiettivi	variazione
9.810.000,00		110,00%	
9.740.000,00	9.810.000,00	107,50%	70.000
9.670.000,00	9.740.000,00	105,00%	70.000
9.600.000,00	9.670.000,00	102,50%	70.000
9.460.000,00	9.600.000,00	100,00%	140.000
9.390.000,00	9.460.000,00	95,00%	70.000
9.320.000,00	9.390.000,00	90,00%	70.000
9.250.000,00	9.320.000,00	85,00%	70.000
9.180.000,00	9.250.000,00	80,00%	70.000
9.110.000,00	9.180.000,00	75,00%	70.000
9.040.000,00	9.110.000,00	70,00%	70.000
8.970.000,00	9.040.000,00	65,00%	70.000
8.900.000,00	8.970.000,00	60,00%	70.000
8.830.000,00	8.900.000,00	55,00%	70.000
8.760.000,00	8.830.000,00	50,00%	70.000
8.690.000,00	8.760.000,00	45,00%	70.000
8.620.000,00	8.690.000,00	40,00%	70.000
8.550.000,00	8.620.000,00	35,00%	70.000
8.480.000,00	8.550.000,00	30,00%	70.000
8.410.000,00	8.480.000,00	25,00%	70.000
8.340.000,00	8.410.000,00	20,00%	70.000
8.270.000,00	8.340.000,00	15,00%	70.000
8.200.000,00	8.270.000,00	10,00%	70.000
8.130.000,00	8.200.000,00	5,00%	70.000
inferiore a	8.130.000,00	0,00%	70.000

HR

RE

DF

Target 1.653.560,00

EBIT - Differenza fra il Valore ed i Costi della Produzione			
da	a	% obiettivi	variazioni
1.790.000,00		110,00%	
1.750.000,00	1.790.000,00	107,50%	40.000
1.710.000,00	1.750.000,00	105,00%	40.000
1.670.000,00	1.710.000,00	102,50%	40.000
1.600.000,00	1.670.000,00	100,00%	70.000
1.560.000,00	1.600.000,00	95,00%	40.000
1.520.000,00	1.560.000,00	90,00%	40.000
1.480.000,00	1.520.000,00	85,00%	40.000
1.440.000,00	1.480.000,00	80,00%	40.000
1.400.000,00	1.440.000,00	75,00%	40.000
1.360.000,00	1.400.000,00	70,00%	40.000
1.320.000,00	1.360.000,00	65,00%	40.000
1.280.000,00	1.320.000,00	60,00%	40.000
1.240.000,00	1.280.000,00	55,00%	40.000
1.200.000,00	1.240.000,00	50,00%	40.000
1.160.000,00	1.200.000,00	45,00%	40.000
1.120.000,00	1.160.000,00	40,00%	40.000
1.080.000,00	1.120.000,00	35,00%	40.000
1.040.000,00	1.080.000,00	30,00%	40.000
1.000.000,00	1.040.000,00	25,00%	40.000
960.000,00	1.000.000,00	20,00%	40.000
920.000,00	960.000,00	15,00%	40.000
880.000,00	920.000,00	10,00%	40.000
840.000,00	880.000,00	5,00%	40.000
inferiore a	840.000,00	0,00%	

b) Obiettivo assenteismo

Al fine di migliorare la produttività degli impiegati, si stabilisce che il 25% del Premio Risultato sia riconosciuto al personale applicando il coefficiente individuale determinato in base agli scaglioni di assenteismo riportati nella tabella sottoesposta. Il valore risultante dovrà essere riproporzionato in base ai mesi di servizio e 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, i periodi di ricovero ospedaliero uguali o superiori a 4 giorni, nonché gli "infortuni gravi".

Le parti concordano di considerare come "infortuni gravi" gli eventi che superino i dieci giorni di assenza.

L'erogazione della quota del Premio Risultato è definita nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, in base all'andamento delle presenze consuntivate.

HA

B

g

AR

★

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) Obiettivi economici su base annuale

Il 35% 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.

Gli indicatori presi a riferimento per il calcolo del risultato economico annuale sono i seguenti:

- Riduzione dei costi della produzione al lordo dei costi capitalizzati 40%;
- Margine Operativo Lordo (EBITDA) 40%;
- Margine Operativo netto (EBIT) 20%.

La percentuale di raggiungimento del singolo obiettivo viene calcolata per l'anno 2023 applicando le tabelle della pagina seguente ai fini della individuazione del valore della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

HR

RE

df

Tabella

Target: - 14.007.260,00 Euro

Costi della produzione al lordo dei costi capitalizzati			
da	a	% obiettivi	aumento/ riduzione
	13.590.000,00	110,00%	
13.590.000,00	13.710.000,00	107,50%	120.000
13.710.000,00	13.830.000,00	105,00%	120.000
13.830.000,00	13.950.000,00	102,50%	120.000
13.950.000,00	14.150.000,00	100,00%	200.000
14.150.000,00	14.270.000,00	95,00%	120.000
14.270.000,00	14.390.000,00	90,00%	120.000
14.390.000,00	14.510.000,00	85,00%	120.000
14.510.000,00	14.630.000,00	80,00%	120.000
14.630.000,00	14.750.000,00	75,00%	120.000
14.750.000,00	14.870.000,00	70,00%	120.000
14.870.000,00	14.990.000,00	65,00%	120.000
14.990.000,00	15.110.000,00	60,00%	120.000
15.110.000,00	15.230.000,00	55,00%	120.000
15.230.000,00	15.350.000,00	50,00%	120.000
15.350.000,00	15.470.000,00	45,00%	120.000
15.470.000,00	15.590.000,00	40,00%	120.000
15.590.000,00	15.710.000,00	35,00%	120.000
15.710.000,00	15.830.000,00	30,00%	120.000
15.830.000,00	15.950.000,00	25,00%	120.000
15.950.000,00	16.070.000,00	20,00%	120.000
16.070.000,00	16.190.000,00	15,00%	120.000
16.190.000,00	16.310.000,00	10,00%	120.000
16.310.000,00	16.430.000,00	5,00%	120.000
16.430.000,00		0,00%	120.000

HA

DF







Target: 19.286.350,00 Euro

EBITDA - Margine Operativo Lordo			
da	a	% obiettivi	variazione
19.720.000,00		110,00%	
19.580.000,00	19.720.000,00	107,50%	140.000
19.440.000,00	19.580.000,00	105,00%	140.000
19.300.000,00	19.440.000,00	102,50%	140.000
19.100.000,00	19.300.000,00	100,00%	200.000
18.960.000,00	19.100.000,00	95,00%	140.000
18.820.000,00	18.960.000,00	90,00%	140.000
18.680.000,00	18.820.000,00	85,00%	140.000
18.540.000,00	18.680.000,00	80,00%	140.000
18.400.000,00	18.540.000,00	75,00%	140.000
18.260.000,00	18.400.000,00	70,00%	140.000
18.120.000,00	18.260.000,00	65,00%	140.000
17.980.000,00	18.120.000,00	60,00%	140.000
17.840.000,00	17.980.000,00	55,00%	140.000
17.700.000,00	17.840.000,00	50,00%	140.000
17.560.000,00	17.700.000,00	45,00%	140.000
17.420.000,00	17.560.000,00	40,00%	140.000
17.280.000,00	17.420.000,00	35,00%	140.000
17.140.000,00	17.280.000,00	30,00%	140.000
17.000.000,00	17.140.000,00	25,00%	140.000
16.860.000,00	17.000.000,00	20,00%	140.000
16.720.000,00	16.860.000,00	15,00%	140.000
16.580.000,00	16.720.000,00	10,00%	140.000
16.440.000,00	16.580.000,00	5,00%	140.000
inferiore a	16.440.000,00	0,00%	140.000

YR

RE

df

Target 3.481.310,00

EBIT - Differenza fra il Valore ed i Costi della Produzione			
da	a	% obiettivi	variazioni
3.710.000,00		110,00%	
3.640.000,00	3.710.000,00	107,50%	70.000
3.570.000,00	3.640.000,00	105,00%	70.000
3.500.000,00	3.570.000,00	102,50%	70.000
3.640.000,00	3.500.000,00	100,00%	140.000
3.570.000,00	3.640.000,00	95,00%	70.000
3.500.000,00	3.570.000,00	90,00%	70.000
3.430.000,00	3.500.000,00	85,00%	70.000
3.360.000,00	3.430.000,00	80,00%	70.000
3.290.000,00	3.360.000,00	75,00%	70.000
3.220.000,00	3.290.000,00	70,00%	70.000
3.150.000,00	3.220.000,00	65,00%	70.000
3.080.000,00	3.150.000,00	60,00%	70.000
3.010.000,00	3.080.000,00	55,00%	70.000
2.940.000,00	3.010.000,00	50,00%	70.000
2.870.000,00	2.940.000,00	45,00%	70.000
2.800.000,00	2.870.000,00	40,00%	70.000
2.730.000,00	2.800.000,00	35,00%	70.000
2.660.000,00	2.730.000,00	30,00%	70.000
2.590.000,00	2.660.000,00	25,00%	70.000
2.520.000,00	2.590.000,00	20,00%	70.000
2.450.000,00	2.520.000,00	15,00%	70.000
2.380.000,00	2.450.000,00	10,00%	70.000
2.310.000,00	2.380.000,00	5,00%	70.000
inferiore a	2.310.000,00	0,00%	

d) Rispetto delle previsioni di avanzamento dei lavori

Il 15% del Premio Risultato 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 2023-2025 (di seguito anche il "Piano degli Investimenti") approvato dal Comune di Torino in Assemblea.

Nella tabella che segue sono indicati 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%.

HR

AM

DF

DR

AS

TARGET

110.000.000

Avanzamento lavori tratta Collegno-Cascine Vica		% OBIETTIVI	aumento/ (riduzione)
da	a		
oltre 117.500.000		110,0%	
125.000.000	127.500.000	107,5%	2.500.000
122.500.000	125.000.000	105,0%	2.500.000
120.000.000	122.500.000	102,5%	2.500.000
100.000.000	120.000.000	100,0%	20.000.000
97.500.000	100.000.000	95,0%	2.500.000
95.000.000	97.500.000	90,0%	2.500.000
92.500.000	95.000.000	85,0%	2.500.000
90.000.000	92.500.000	80,0%	2.500.000
87.500.000	90.000.000	75,0%	2.500.000
85.000.000	87.500.000	70,0%	2.500.000
82.500.000	85.000.000	65,0%	2.500.000
80.000.000	82.500.000	60,0%	2.500.000
77.500.000	80.000.000	55,0%	2.500.000
75.000.000	77.500.000	50,0%	2.500.000
72.500.000	75.000.000	45,0%	2.500.000
70.000.000	72.500.000	40,0%	2.500.000
67.500.000	70.000.000	35,0%	2.500.000
65.000.000	67.500.000	30,0%	2.500.000
62.500.000	65.000.000	25,0%	2.500.000
60.000.000	62.500.000	20,0%	2.500.000
57.500.000	60.000.000	15,0%	2.500.000
55.000.000	57.500.000	10,0%	2.500.000
52.500.000	55.000.000	5,0%	2.500.000
50.000.000	52.500.000	0,0%	2.500.000

Per l'aggiornamento della tabella sopra riportata, tenuto conto dei valori indicati nel Piano Investimenti per la realizzazione del prolungamento della Linea 1 Collegno-Cascine Vica 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 2024, 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 mesi di servizio e all'eventuale orario part-time.

L'erogazione della 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

Il Premio Risultato può essere versato nella piattaforma *welfare*, fino al limite determinato dalla normativa vigente.

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

YLR

BB

de

*

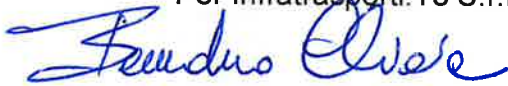
La Società si impegna a incrementare il Premio Risultato convertito in *welfare* con un *bonus* di un importo pari al 30% dell'importo versato, equivalente al risparmio aziendale determinato dalla decontribuzione dei suddetti importi.

Esclusivamente per la quota di Premio Risultato erogata nel mese di ottobre 2023, l'azienda contribuirà con le percentuali definite nell'accordo 30 settembre 2020. In particolare:

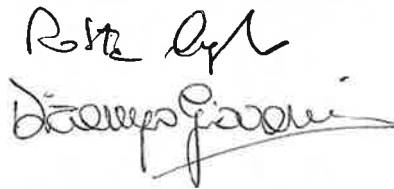
- 20% fino a euro 500
- 30% da 500 a 1000 euro
- 40% oltre 1.000 euro.

Torino, 13/07/ 2023

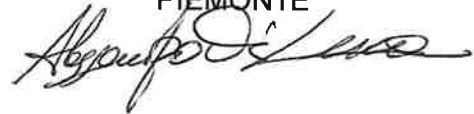
Per Infratrasporti.To S.r.l.



Per le RSU/RSA impiegati



FILT CGIL TORINO
PIEMONTE



UIL TRASPORTI TORINO

