

ACCORDO SU PREMIO DI RISULTATO 2023

Premesso che

- il Premio di risultato ha la finalità di coinvolgere e far partecipare i Lavoratori al miglioramento della Società attraverso il raggiungimento di obiettivi di competitività, redditività, produttività, sicurezza e qualità al fine di incentivarne il conseguimento;
- la valorizzazione della competitività aziendale attraverso il riconoscimento di un premio economico è misura volta a migliorare la qualità del servizio offerto alla Cittadinanza, con un proporzionamento dei costi aziendali;
- G.T.T. ha, in questa sede, condiviso i dati consuntivati sull'intero perimetro aziendale (esclusi solamente i lavoratori con qualifica dirigenziale) relativi alle giornate di "Presenza Effettiva al Lavoro", al netto quindi di qualsiasi tipologia di assenza e di relativa causale, che sono state, nel 2022, pari a 210,9, come dato medio individuale;
- i "Ricavi da Vendite" di biglietti e abbonamenti G.T.T. in ambito Urbano ed Extraurbano (con esclusione degli abbonamenti "Formula") I.V.A. esclusa, nell'anno 2022 sono stati pari a € 71.795.534;
- costituisce quindi presupposto condiviso tra le Parti valorizzare la competitività e redditività aziendale assumendo, quali obiettivi, l'incremento del numero di giornate di Presenza Effettiva al Lavoro e/o l'aumento dei Ricavi da Vendite;
- le Parti intendono, in questa occasione, utilizzare le possibilità offerte dalla vigente normativa (Legge di Bilancio 2023) in tema di "tassazione sostitutiva", condividendo interventi finalizzati ad incrementare il reddito netto dei dipendenti con l'obiettivo di migliorare la produttività ed efficienza aziendale;
- la normativa vigente in tema di "tassazione sostitutiva" prevede che gli importi erogati siano variabili e collegati al raggiungimento di obiettivi, misurabili e verificabili, che esprimano incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- nel confermare le logiche previste all'art. 4 dell'accordo 11/06/2009 in tema di Premio di Risultato, il presente accordo riconfigura le modalità di valorizzazione dell'importo individualmente spettante definendo gli obiettivi di competenza per l'anno 2023.

Tutto ciò premesso

tra G.T.T. S.p.A., FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA-CISAL, UGLAUTOFERRO
si conviene la seguente disciplina:

1 - Premio di Risultato (PdR)

Il Premio di risultato 2023 sarà erogato a tutto il personale G.T.T. CCNL-TPL Mobilità, con esclusione di:

- dipendenti che appartengono all'area di applicazione dell'accordo SIAMM;
- dipendenti che appartengono al servizio aziendale Parcheggi (per i quali si conferma il Premio di Produttività di settore previsto da accordo 22/12/22);
- personale "diretto" che **non** abbia nel corso del 2023 totalizzato almeno 84 giorni di presenza effettiva al lavoro, calcolati nell'anno di riferimento, rispetto ai mesi di servizio; si tratta di una misura di partecipazione ai risultati aziendali che costituisce soglia di accesso al Premio stesso.
- personale "indiretto" che **non** abbia nel corso del 2023 totalizzato almeno 120 giorni di presenza effettiva al lavoro, calcolati nell'anno di riferimento, rispetto ai mesi di servizio; si tratta di una misura di partecipazione ai risultati aziendali che costituisce soglia di accesso al Premio stesso.
- Ai soli fini di accesso al Premio vengono neutralizzate le giornate di assenza per Aspettativa per motivi di salute di cui all'accordo nazionale 19/09/2005. In presenza di tale situazione il Premio individuale non potrà eccedere il 100%.

- Ai soli fini dell'applicazione del presente accordo sono considerati personale "diretto" coloro che effettuano le seguenti mansioni:
 - personale viaggiante urbano ed extraurbano
 - personale con mansione di operaio (TPL, Manutenzione, Opere Civili e Metroferro)
 - personale viaggiante ferrovia
 - personale di manovra ferrovia
 - personale di stazione e del PCC.
 - assistenti alla clientela

2 - I criteri di determinazione del Premio di Risultato per l'anno 2023 si basano sui seguenti principi:

- determinazione preventiva di un valore di Premio, che costituisce il tetto di spesa che GTT affronterà (individuata per dato di retribuzione al lordo della imposizione fiscale e previdenziale);
- distribuzione del Premio, secondo quanto oggi convenuto e nel rispetto del valore massimo teorico determinato, così come indicato al successivo punto 3);

3 - Il valore del Premio

Il valore di Premio, che costituisce il tetto di spesa che GTT potrà a tale titolo affrontare (individuata per dato di retribuzione al lordo della imposizione fiscale e previdenziale) è pari al valore lordo spettante alla totalità dei dipendenti di GTT a cui si applica il presente accordo, che abbiano conseguito la soglia di accesso di cui al punto 1), in applicazione della tabella di cui al punto 5) e secondo la seguente tabella di ripartizione sulla base del livello di inquadramento (classificazione antecedente il ccnl 27/11/2000).

Livello	1^ quota	2^ quota	3^ quota
3	741,69	667,52	400,00
4	682,51	614,26	400,00
5 bis	654,89	589,40	400,00
5	627,28	564,55	400,00
6	568,10	511,29	400,00
7	497,09	447,38	400,00
8	441,86	397,67	400,00
9	394,52	355,06	400,00

4 - I criteri di distribuzione

In considerazione degli effetti positivi attesi dal presente accordo, le quote di Premio di Risultato di competenza per l'anno 2023, avranno i requisiti di legge per l'applicazione della tassazione sostitutiva e saranno erogate secondo le seguenti modalità e tempistiche:

4.1 prima quota in pagamento con il cedolino di agosto 2023 (27 settembre 2023):

- importo lordo come da tabella al punto 3 riferito al livello di inquadramento posseduto al 31/7/2023;
- gli importi individualmente spettanti saranno definiti così come segue:
 - in base alla percentuale media di part-time nel periodo gennaio-luglio 2023;
 - in relazione al periodo di servizio effettuato nel periodo gennaio-luglio 2023
 - in attesa della consuntivazione dell'obiettivo di Presenza Effettiva al Lavoro e delle assenze individuali per malattia, riconoscimento dell'importo individualmente spettante con assoggettamento a tassazione ordinaria salvo eventuale successivo conguaglio (cedolino retributivo marzo 2024 in pagamento ad aprile 2024) sulla base della consuntivazione dell'obiettivo aziendale (come da tabella al punto 5.1) e delle assenze individuali per malattia (come da tabella al punto 4.2.b);

4.2 seconda quota in pagamento con il cedolino di marzo 2024 (27 aprile 2024):

- importo lordo come da tabella al punto 3 riferito al livello di inquadramento posseduto al 31/12/2023;

- b) gli importi individualmente spettanti saranno definiti così come segue:
- in base alla percentuale media di part-time nel periodo di riferimento;
 - in relazione al periodo di servizio effettuato nel 2023;
 - proporzionati rispetto alla consuntivazione degli obiettivi di produttività di seguito declinati al punto 5) del presente accordo;
 - proporzionati sulla base della percentuale derivante dai giorni di malattia (compreso il ricovero ospedaliero) dell'anno 2023 secondo la tabella seguente:

GIORNI		% RETR.
Diretti	Indiretti	
Zero	Zero	120%
1-7	1-5	105%
8-15	6-10	100%
16-20	11-15	80%
21-25	16-20	60%
26-30	21-25	50%
≥31	≥26	25%

4.3 terza quota in pagamento con il cedolino di maggio 2024 (27 giugno 2024):

- c) importo lordo come da tabella al punto 3);
- d) gli importi individualmente spettanti saranno definiti così come segue:
- in base alla percentuale media di part-time nel periodo di riferimento;
 - in relazione al periodo di servizio effettuato nel 2023;
 - proporzionati rispetto alla consuntivazione degli obiettivi di produttività di seguito declinati al punto 5) del presente accordo;
 - proporzionati sulla base della percentuale derivante dai giorni di malattia (compreso il ricovero ospedaliero) indicata al punto 4.2.b.

5 - Obiettivi di Produttività

Le parti si danno atto che l'equilibrio contrattuale alla base del presente accordo si basa sull'incremento di produttività, competitività e redditività, in particolare, sulla disponibilità dei lavoratori a raggiungere gli obiettivi aziendali di seguito descritti a fronte dei vantaggi conseguibili attraverso le norme vigenti in materia di tassazione sostitutiva.

Gli importi definiti e declinati per ogni singolo obiettivo non sono tra loro cumulabili, confermando pertanto l'importo massimale attribuibile e le relative quote di corresponsione delineate al punto 1) del seguente accordo.

I singoli obiettivi di produttività per l'anno 2023, alternativi tra di loro, sono i seguenti:

5.1 Obiettivo di "Presenza Effettiva al Lavoro": tale obiettivo è riferito all'incremento delle giornate di "Presenza Effettiva al Lavoro" complessiva nel periodo gennaio 2023 - dicembre 2023.

Tenuto conto dell'andamento storico della prestazione in situazione antecedente l'emergenza pandemica, si definisce come obiettivo per l'anno 2023 il raggiungimento, nel periodo di riferimento, di una presenza complessiva media pro-capite pari a 217,5 giorni di Presenza Effettiva al Lavoro, comprese le giornate intere lavorate in straordinario e/o in giornate di Mancata Prestazione contrattuale, calcolate al netto di qualsiasi tipologia di assenza e di relativa causale.

Il consuntivo 2023 sarà normalizzato sulla base di eventuali differenze dovute da diversa fruizione delle "assenze contrattuali" (es. maggior fruizione ferie).

Per Presenza Effettiva al Lavoro si intende, ai sensi dell'art.1 D.Lgs 66/2003, "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

(Area containing multiple handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the right side of the page.)

L'importo spettante, in ragione del consuntivo presenze in servizio 2023 e riferito al personale con inquadramento al 6° livello (classificazione antecedente il ccnl 27/11/2000) sarà il seguente:

Giorni di presenza	Importo			IMPORTO TOTALE LORDO	Tassazione
	art. 4.1	art. 4.2	art. 4.3		
218,5	568,10 €	511,29 €	500,00 €	1.579,39 €	Tassazione sostitutiva
217,5	568,10 €	511,29 €	400,00 €	1.479,39 €	Tassazione sostitutiva
215,5	568,10 €	511,29 €	300,00 €	1.379,39 €	Tassazione sostitutiva
213,5	568,10 €	511,29 €	200,00 €	1.279,39 €	Tassazione sostitutiva
211,5	568,10 €	511,29 €	120,61 €	1.200,00 €	Tassazione sostitutiva
<211,5	568,10 €	511,29 €	120,61 €	1.200,00 €	Tassazione ordinaria (sostitutiva qualora sia raggiunto l'obiettivo al punto 5.2)

5.2 Obiettivo di Redditività: tenuto conto dei Ricavi da Vendite di biglietti e abbonamenti G.T.T. in ambito Urbano ed Extraurbano (con esclusione degli abbonamenti "Formula") I.V.A. esclusa, si definisce un obiettivo specifico di miglioramento della redditività pari all'incremento del 10% rispetto a 71.795.534 €, coincidente con il ricavato da tale tipologie di vendite da G.T.T. nell'anno 2022.

Il raggiungimento di tale obiettivo, che è **alternativo** a quello di cui al punto 5.1, comporterà l'attribuzione di un Premio di Risultato pari ad una somma complessiva lorda di 1.200 €/anno riferito al 6° livello di inquadramento.

Resta inteso che anche se verranno raggiunti entrambi gli Obiettivi, si riconoscerà l'importo spettante al punto 5.1, senza possibilità di cumulo.

Le Parti si danno atto che gli obiettivi di incremento rispetto ai dati dichiarati in premessa rispetto a presenze in servizio e ricavi da vendite sono conformi alla richiamata disciplina di Legge e del relativo Decreto Ministeriale attuativo 25/3/2016 ed hanno quindi le caratteristiche previste dalla legislazione vigente per l'assoggettamento a tassazione sostitutiva degli importi del Premio di Produttività.

6 - Clausola di salvaguardia

Il presente accordo ha carattere sperimentale e validità per il solo anno corrente, le modalità di calcolo e di determinazione degli importi spettanti dal 2024 torneranno ad essere quelli previsti all'art. 4) dell'accordo integrativo 11/06/2009.

Le parti condividono l'intento ad aprire il confronto sull'eventuale applicazione della tassazione sostitutiva per l'anno 2024, anche in relazione ai risultati ottenuti con il seguente accordo ed alle eventuali modifiche normative/legislative in tema di contrattazione di produttività.

Entro il mese di maggio 2024 le parti si incontreranno per verificare gli effetti del presente accordo e valutare eventuali azioni di miglioramento e definire gli obiettivi del 2024.

7 - Personale che termina il servizio

Per il personale che terminerà il servizio prima dell'erogazione delle diverse quote sarà riconosciuto, con l'ultimo cedolino retributivo G.T.T. e per ciascuna delle quote a quel momento non saldate, un importo forfettario (non valido ai fini dell'accantonamento del T.F.R.) calcolato sulla base del numero dei mesi di servizio e con valorizzazione a due terzi (66.66%) di ciascuna quota base.

8 - Nuovi strumenti di Welfare aziendale

Per quanto concerne il Premio di Risultato relativo all'anno 2024, l'Azienda si impegna ad introdurre per tutti i dipendenti un sistema di Welfare che permetterà l'accesso a nuovi servizi.

I nuovi servizi di Welfare, che saranno disponibili su una piattaforma web ("sistema aperto"), potranno essere scelti da ciascun dipendente, fatti salvi i tempi tecnici di attivazione della piattaforma, sulla base delle esigenze individuali.

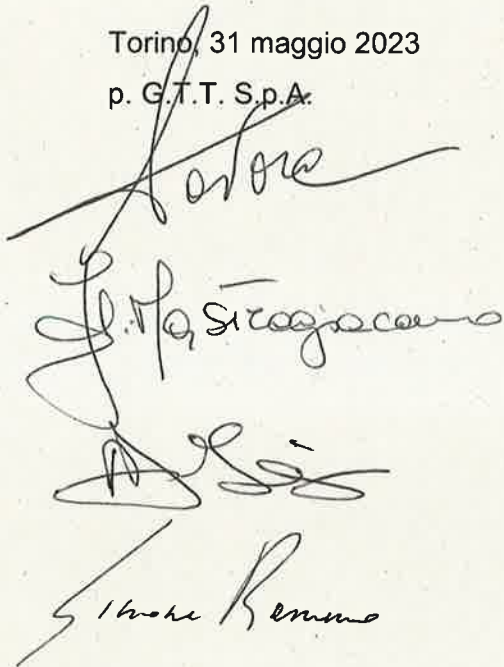
Le parti si impegnano a dedicare uno specifico incontro di confronto sulle modalità operative entro il 31/01/2024.

9 – Norme finali

- Le OO.SS. firmatarie dell'accordo incaricano l'azienda del deposito dello stesso presso gli enti competenti, nei termini di legge.
- Gli importi di cui all'art.1 del presente accordo non sono validi ai fini dell'accantonamento del TFR.
- Le OO.SS. firmatarie del presente accordo procederanno a formale consultazione dei dipendenti G.T.T.
- Le Parti concordano di istituire una Commissione paritetica finalizzata al monitoraggio costante degli obiettivi condivisi nel presente accordo.
- Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo, i cui contenuti sono tra loro inscindibili.

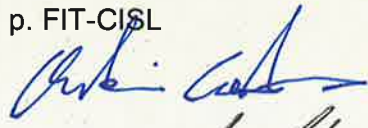
Torino, 31 maggio 2023

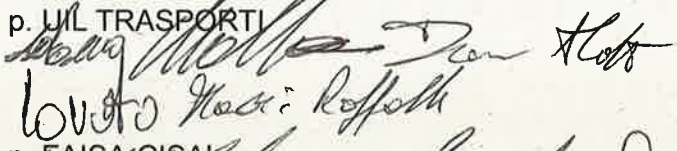
p. G.T.T. S.p.A.



Handwritten signatures of G.T.T. S.p.A. representatives, including names like Roberto, Stefano, and others.

p. FILT-CGIL 

p. FIT-CISL 

p. UIL TRASPORTI 

p. FAISA-CISAL 

p. UGL AUTOFERRO 