

## ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2026 (EROGAZIONE 2027)

### Distribuzione Italia – Ramo Customer Care Telepass

Il giorno 26 giugno 2026 si sono incontrati telematicamente sulla piattaforma Microsoft Teams

- l'azienda **Distribuzione Italia SRL**, rappresentata da Vincenzo Dallara, Laura Rosati e Ariel Jalowski,
- le Segreterie Nazionali di
  - **FILT CGIL**, rappresentata da Elisa Gigliarelli, Giulia Grandi e Cristiano Tardioli, unitamente alle Segreterie Regionali della Filt Cgil Roma e Lazio rappresentata da Valentina Italiano e da Enzo Mariano e della Filt Cgil Lombardia rappresentata da Virginia Montrasio e da Milena Chiappani, e alla rispettiva RSA nelle persone di Samantha Sardelli, Consuelo Cossu e Massimiliano Monego;
  - **FIT CISL**, rappresentata da Arcangelo Losavio, unitamente alla rispettiva RSA nelle persone di Francesca Guerra e Claudio Cossa;
  - **UILTRASPORTI**, rappresentata da Paolo Collini, unitamente alla rispettiva RSA nella persona di Daniel Efrati;
  - **SLA CISAL**, rappresentata da Roberto Moroni, unitamente alla Segreteria Regionale del Lazio rappresentata da Maurizio Marchionne, e alla rispettiva RSA nella persona di Cristina Tassetto;
  - **UGL VL**, rappresentata da Barbara Mastroeni;

per la definizione di accordo relativo al PDR 2026 (erogazione 2027).

### PREMESSO CHE

- In data 01 dicembre 2025 è stato perfezionato l'affitto del ramo di azienda denominato "Customer Care" da Telepass a Distribuzione Italia, come da "VERBALE DI ACCORDO SINDACALE NELL'AMBITO DELLA PROCEDURA DI ESAME CONGIUNTO EX ART. 47, LEGGE 29.12.1990, N. 428".
- Distribuzione Italia, in accordo al percorso intrapreso da Telepass, è fortemente impegnata a migliorare la soddisfazione dei propri lavoratori e le condizioni reddituali dei degli stessi.
- L'azienda, congiuntamente alle OO.SS. ed alle RSA, per il raggiungimento del sopracitato obiettivo vuole coinvolgere tutti i dipendenti nella definizione di un Premio di Risultato del c.d "Ramo Customer Care Telepass" (di seguito "Ramo").
- In applicazione di quanto contenuto nel vigente contratto CCNL delle imprese esercenti attività di gestione delle infrastrutture varie e pedaggio, delle attività e dei servizi connessi a supporto dei sistemi di viabilità integrati - Sezione Speciale 3, che rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato.



1



AL



BM



## TUTTO CIÒ PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Le parti hanno convenuto, così come previsto dall'accordo ex articolo 47 legge 428/90 citato in premessa, di istituire nei confronti del personale del c.d. "Ramo" l'erogazione di un Premio di Risultato per l'anno 2026 strutturato sulla base di specifici parametri di performance e criteri concordati.

L'articolazione del Premio intende promuovere il raggiungimento di risultati incrementali di produttività, efficienza e quindi di redditività, misurati tramite specifici indicatori, come definiti nella presente intesa.

Tale premio è riferito al periodo che va dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, con erogazione nel mese di aprile dell'anno successivo.

### 1. Erogazione del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato (PdR) e la relativa applicazione del regime di detassazione sono subordinati al conseguimento dell'obiettivo di produttività incrementale (a seguito delle azioni poste in essere dall'azienda), come di seguito definito, e misurato rispetto ai dati rilevati nei primi tre mesi di acquisizione del ramo (periodo gennaio – marzo 2026)

A tali fini, Le parti danno atto che i predetti obiettivi (di seguito specificati) risultano incrementali rispetto ai corrispondenti valori misurati nel periodo di riferimento (gennaio-marzo 2026) in relazione all'effettivo organico facente parte del ramo.

Le Parti danno atto che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, gli obiettivi incrementali cui è legata la maturazione del PdR, non sono ancora stati raggiunti e che il loro raggiungimento è effettivamente incerto, in quanto l'andamento dei parametri adottati è tuttora suscettibile di variabilità.

Il premio sarà erogato in un'unica soluzione nel mese di aprile 2027.

Gli importi del premio di risultato sono quelli riportati in allegato e coerenti a quanto riportato nel "Verbale di accordo di Affitto Ramo".

### 2. Quantificazione del Premio di Risultato

Il valore base teorico del Premio, riconosciuto per ciascun livello di inquadramento contrattuale, è riportato nella tabella allegata, riferita ai livelli di inquadramento del CCNL per i dipendenti da imprese esercenti attività di gestione delle infrastrutture viarie a pedaggio, delle attività e dei servizi connessi a supporto, dei sistemi di viabilità integrata, Sezione Speciale 3 "Attività di supporto e servizio all'utenza, alla viabilità integrata e alla gestione dei sistemi di pedaggiamento", applicato per il c.d. Ramo.



2



Il premio di risultato liquidabile in concreto è quantificato in ragione del raggiungimento degli obiettivi incrementali come di seguito specificato.

### 3. Struttura del Premio di Risultato

Il premio di risultato è pari alla somma dei due distinti valori legati alla produttività (risultato di gruppo) e presenza (risultato del singolo).

$$\text{PdR} = \text{PProd} + \text{PPres}$$

#### a) Parametro di Produttività (PProd)

Per quanto attiene all'indicatore di Produttività Totale, si intende la totalità delle pratiche chiuse nell'intero anno 2026 da tutte le risorse facenti parte del Ramo.

Per pratiche chiuse si intendono la somma dei "case" chiusi dal gruppo di lavoro "Società Distribuzione BO" (identificativo del "Ramo" sui sistemi) o in ogni caso tramite USER riconducibili ad operatori facente parte del ramo.

Il **PProd target sarà pari al 80 % del PdR** previsto per ciascun livello lavorativo.

Il raggiungimento del target (100%) comporterà l'erogazione del 80 % del PdR stabilito per ciascun livello lavorativo.

I valori intermedi tra quelli saranno premiati secondo la fascia relativa come da tabella di seguito riportata.

#### Totale Pratiche chiuse 2026

da	a	% tgt
283.800	<	120%
258.000	283.800	110%
<b>246.000</b>	<b>258.000</b>	<b>100%</b>
221.400	246.000	90%
<	221.400	80%

La tabella di cui sopra è basata su un valore target di 21000 pratiche/mese in relazione a un organico operativo di 42,33 FTE e, in sede di commissione tecnica di verifica, sarà suscettibile di eventuali riproporzionamenti legati all'andamento degli organici.

Nel caso in cui:



AL gg TR  
BM  
BM

- venga superata la soglia delle 283.800 esigenze chiuse nell'anno 2026 verrà riconosciuto il 120% del **PProd** in accordo al livello lavorativo di ciascun lavoratore;
- non venga raggiunto la soglia delle 221.400 esigenze chiuse nell'anno 2026 Il mancato raggiungimento comporterà l'erogazione dell'80% del **PProd** stabilito per ciascun livello lavorativo.

**b) Parametro di presenza (PPres)**

L'indicatore di presenza misurerà l'incidenza delle giornate lavorate dal singolo dipendente esclusivamente rispetto alle assenze dal servizio a titolo di malattia, nell'obiettivo comune delle parti di migliorare il tasso di presenza in azienda.

Sono escluse dal calcolo unicamente: il ricovero ospedaliero e le giornate di malattia conseguenti allo stesso, il day-hospital ed i giorni conseguenti allo stesso, i casi gravi di patologie, le terapie salvavita, il congedo per cure, i periodi di malattia superiori ai 7 giorni consecutivi. Saranno escluse dal conteggio le giornate di malattia collegate con gravidanza a rischio.

**PPres sarà pari al 20 % del PdR** previsto per ciascun livello lavorativo.

I valori intermedi tra quelli saranno premiati secondo la fascia relativa come da tabella di seguito riportata.

**% Assenza**

da	a	% tgt
<	2,80%	120%
2,80%	3,30%	110%
3,30%	3,80%	100%
3,80%	4,30%	90%
>	4,30%	80%

Nel caso in cui:

- il tasso di malattia della risorsa nell'anno 2026 sia inferiore al 2,80% l'erogazione del premio sarà pari al 120 % del **PPres** previsto per ciascun livello.
- il tasso di malattia della risorsa nell'anno 2026 sia superiore al 4,30% l'erogazione del premio sarà pari al 80% del **PPres** previsto per ciascun livello.

#### 4. Criteri e modalità di erogazione premio

Il Premio di Risultato annuale, le cui singole voci devono intendersi al lordo delle relative trattenute fiscali applicabili, sommerà quanto ottenuto con il Parametro di Produttività e quello di Presenza e verrà erogato con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza.

Le Parti danno atto che l'importo del premio di risultato di cui al presente verbale di accordo è correlato ad incrementi annui di produttività ed efficienza organizzativa utili al miglioramento della competitività aziendale con riferimento ai singoli obiettivi identificati e, come tale, ha le caratteristiche individuate dalla normativa di cui all'art. 1, comma 184 e seguenti della L. n. 208/2015 e successive modifiche ed integrazioni ai fini dell'applicazione del particolare regime di detassazione.

Peraltro, le Parti concordano che i lavoratori destinatari del premio di risultato, ai sensi della normativa appena richiamata, potranno scegliere di convertire in tutto o in parte il premio di risultato nei beni e servizi di cui all'art. 51, commi 2, 3 e 4 del TUIR.

I Lavoratori che intendono avvalersi dell'opzione di cui sopra dovranno esprimere la loro volontà di avvalersi delle prestazioni di Welfare entro e non oltre il 31 marzo 2027 o comunque entro e non oltre la diversa data comunicata dall'Azienda in relazione ai tempi tecnici necessari per la consuntivazione dei dati di competenza 2026.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di competenza potranno essere conferite dal singolo lavoratore, su sua espressa richiesta, al Fondo di previdenza integrativa. In mancanza di una siffatta devoluzione espressa, eventuali quote di credito welfare non utilizzate nell'anno di competenza non potranno essere monetizzate e saranno perse.

In caso di conversione del premio in welfare in misura fissa al 100% di quanto spettante, l'Azienda aggiungerà all'importo destinato dal lavoratore agli stessi servizi di welfare, un contributo a proprio carico pari al **15 %** dell'importo convertito nel rispetto dei limiti di cui alla legislazione vigente.

Resta ferma la possibilità per il lavoratore di conferire al Fondo di previdenza integrativa ASTRI quota parte ovvero l'intero importo del Premio convertito in welfare.

Detto credito in forma di welfare sarà impiegabile unicamente per accedere ai beni e servizi previsti dall'art. 51, commi 2, 3 e 4 del TUIR e non potrà essere in alcun modo monetizzato. Il credito welfare aggiuntivo eventualmente non utilizzato nell'anno di competenza (entro il 30 novembre 2027) verrà automaticamente conferito al Fondo di previdenza integrativa ASTRI.

Per gli assunti appartenenti al "Ramo" il premio è erogato nell'anno successivo a quello di competenza in un'unica tranches nel mese di aprile 2027, a condizione che essi siano in forza al 31 marzo 2027.

Nel caso in cui nel corso dell'anno dovessero essere inserite delle risorse a tempo determinato, le Parti si incontreranno per definire i criteri di erogazione del premio.



## 5. Sistemi di Verifica

Si costituisce Osservatorio sul Premio di Risultato, composto da 3 componenti di parte datoriale e 5 di parte sindacale che si riunirà con cadenza quadrimestrale.

Compito dell'osservatorio è quello di monitorare l'andamento complessivo del parametro individuato dal presente Accordo, la possibilità di introdurre nuovi parametri/modalità di calcolo per il PdR dell'anno 2027.

Nel caso in cui si verificano fattori esogeni che determinino un andamento anomalo degli indicatori di produttività, le parti si incontreranno in tale ambito per valutare la situazione e assumere le determinazioni del caso.

## 6. Clausola di conformità


Le Parti attestano che:

- il Premio è variabile ed è determinato dall'andamento degli indicatori quantitativi di produttività/efficienza aziendale e quindi di redditività, così come determinato nel presente Accordo;
- il Premio può anche beneficiare dell'imposta sostitutiva di volta in volta prevista dalla normativa vigente;
- il Premio costituisce "corresponsione di voce retributiva corrisposta solo al termine di un periodo annuale".


La Società provvederà al deposito del presente Accordo presso la competente DTL entro trenta giorni dalla data di stipula.

Letto, confermato e sottoscritto.

Distribuzione Italia

  
Confosist  
Anic Italiana

le Organizzazioni Sindacali

  
Giulio  
T. C. C.  
Cuneo Lomb.  
Uil  
F. L. C.  
A. M. C.

## ALLEGATO 1: PDR

PdR CCNL AUTOSTRADE E TRAFORI	
A	4.604,73 €
A1	4.114,87 €
B	3.625,00 €
B1	3.311,48 €
C	2.900,00 €
C1	2.645,27 €

PdR Produttività (80% PdR)	
A	3.683,78 €
A1	3.291,90 €
B	2.900,00 €
B1	2.649,18 €
C	2.320,00 €
C1	2.116,22 €

PdR Presenza (20% Pdr)	
A	920,95 €
A1	822,97 €
B	725,00 €
B1	662,30 €
C	580,00 €
C1	529,05 €


AL

TR









## ALLEGATO 2

### Dati Produttività Ramo

#### Pratiche Chiuse dal Ramo

Gennaio '26	19.311
Febbraio '26	17.961
Marzo '26	19.262
media	18.845

**Organico 51,33 FTE di cui 42,33 operative**

### Dati Assenza Malattia Ramo

#### % Malattia

Gennaio '26	4,4%
Febbraio '26	3,0%
Marzo '26	3,4%
media	3,6%

29

TR

AL

SP

dir

AM

Sono escluse dal calcolo unicamente: il ricovero ospedaliero e le giornate di malattia conseguenti allo stesso, il day-hospital e le giornate di malattia conseguenti allo stesso, i casi gravi di patologie, le terapie salvavita, il congedo per cure, i periodi di malattia superiori ai 7 giorni consecutivi. Saranno escluse dal conteggio le giornate di malattia collegate con gravidanza a rischio.



