

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 8 maggio 2025 si sono incontrate:

- La Società Free to X, assistita dalla Direzione Aziendale di ASPI
- Le Segreterie Nazionali di categoria FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VL

per definire i criteri e le modalità per la determinazione del Premio di Produttività annuo da riconoscere ai dipendenti delle società Free To X S.r.l., Free to X S.p.A. e FTX Mobilize S.p.A. per l'anno 2025 (erogazione 2026).

Le Parti riconoscono l'importanza di apprezzare e incentivare il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali, considerando la necessità di stabilire criteri chiari, trasparenti, oggettivi e quantificabili per la determinazione del Premio di Produttività annuo.

L'articolazione del Premio intende correlare le erogazioni del secondo livello di contrattazione ai risultati reddituali e a specifici altri indicatori.

Con la presente intesa le Parti intendono quindi condividere gli indicatori, la formula e i criteri di erogazione del Premio che, mantenendo la stessa architettura del Premio definita in via sperimentale per l'anno 2024, avrà durata annuale e misurerà i risultati conseguiti nell'anno 2025.

Il Premio si basa sui seguenti tre parametri: Redditività, Eccellenza Operativa e Digitalizzazione, Sicurezza e Qualità. A loro volta, i parametri sono suddivisi in specifici indicatori. Il Premio misura il raggiungimento dei singoli target individuati, prevede una soglia di accesso per ogni specifico indicatore, premia l'over performance e paga sulla base dei risultati raggiunti, se superata la soglia di accesso.

Viene altresì previsto un "Gate" di accesso al Premio, individuato nei ricavi della Business Line E-Mobility, che devono essere pari ad almeno 11.5M€, incrementali rispetto all'anno 2024. In caso di mancato raggiungimento del target così determinato, il Premio non sarà quindi erogato.

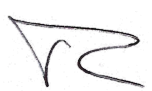
Il valore base complessivo del Premio, suddiviso nei singoli indicatori, è pari a 1.000 euro lordi per un livello "V", se raggiunti tutti gli obiettivi dei singoli indicatori. Gli importi, per tutti gli indicatori del Piano, verranno articolati per gli altri livelli sulla base dei parametri della scala di inquadramento prevista dal vigente Contratto Collettivo di Lavoro Aziendale.

I tre parametri che compongono il Premio vengono articolati come da schema di dettaglio in allegato che costituisce parte integrante del presente Accordo.

Flexible Benefits

L'importo del Premio annuo, su base volontaria, potrà essere convertito in flexible benefits, per una quota pari al 25%, 50%, 75% o 100%; in tal caso l'importo del Premio sarà incrementato di un ulteriore 15%. La decisione del singolo lavoratore se convertire o meno, in tutto o in parte, il Premio dovrà essere comunicata all'azienda, per iscritto, entro il 10 maggio 2026.

Gli importi di cui sopra, anche in quota parte, potranno essere destinati al fondo di previdenza Astri.



Sistema di monitoraggio e di verifica

Le Parti si incontreranno trimestralmente per valutare l'andamento tendenziale degli indicatori e per analizzare con attenzione i risultati che, di volta in volta, verranno illustrati, anche al fine di valutare eventuali variabili esogene e straordinarie, da tenere conto rispetto ai target.

Criteri di erogazione

Il Premio sarà erogato in un'unica soluzione con il primo cedolino utile successivo all'approvazione del bilancio da parte dell'azienda.

Il Premio verrà corrisposto al personale a tempo indeterminato in servizio al 1° marzo 2026, in relazione al servizio prestato nell'anno 2025.

Per il personale con contratto a tempo parziale il Premio verrà riproporzionato in relazione alla durata ordinaria della prestazione, comprendendo a tali effetti le ore supplementari prestate nell'anno precedente, con esclusione delle ore trasformate in riposi compensativi e confluiti nella banca ore.

La quota giornaliera si determina dividendo per 22 un dodicesimo dell'importo annuo spettante; la quota mensile è pari a 1/12 dell'importo annuo spettante.

Per il pagamento del Premio troveranno applicazione i seguenti criteri:

- in caso di non effettuazione della prestazione per malattia e/o per assenze non retribuite relative all'anno 2025, non verrà corrisposta una quota giornaliera del Premio;
- in caso di malattia superiore a 5 giorni consecutivi di calendario relativa all'anno 2025, verrà riconosciuta, a partire dal sesto giorno, una quota del Premio pari all'80% di quella giornaliera.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato sarà corrisposto un Premio corrispondente ad 1/12 della quota annua del Premio erogato l'anno precedente per ogni mese di servizio prestato nell'anno di corresponsione. Detto Premio verrà corrisposto, ripartito in quote mensili, a tutto il personale a termine con le stesse modalità di cui sopra.

Gli importi del Premio di cui al presente Accordo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Clausola di conformità

Le Parti firmatarie del presente Accordo attestano congiuntamente che l'erogazione disciplinata nel presente documento e denominata "Premio di Produttività e di Risultato" risponde pienamente ai requisiti di cui alla Legge n. 208/2015 e successive modifiche.

Le Parti attestano che:

- il Premio è variabile ed è determinato dall'andamento degli indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità aziendale, così come determinato nel presente Accordo;
- il Premio può beneficiare del cd. "sgravio contributivo";
- il Premio costituisce "corresponsione di voce retributiva corrisposta solo al termine di un periodo annuale";
- il Premio costituisce un "unicum" di ammontare complessivo lordo individuato nel presente accordo e pertanto la "detassazione", ove prevista, sarà applicata all'intera somma erogata nell'anno 2026 e riferita alla redditività 2025 a ciascun dipendente, con le competenze del mese di maggio 2026.



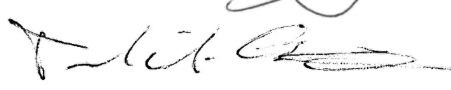
La Direzione Aziendale provvederà al deposito del presente Accordo presso la competente DTL entro trenta giorni dalla data di stipulazione.

Le parti si incontreranno, entro il primo trimestre 2026, per effettuare una valutazione complessiva dell'andamento degli indicatori che compongono il Premio.

La Direzione Aziendale


Robert Mann

Le OO.SS.LL.


 Giuseppe
Il Direttore 
Colli




Gate di accesso al PdR: Ricavi della Business Line E-Mobility pari ad almeno 11.5M€

Livello 5

Parametri	Peso	KPI	Descrizione	Fonti consuntivo
Redditività <i>Perimetro: Società FTX</i>	50%	Ricavi	Ricavi Operativi Consolidati della Società	Bilancio
Eccellenza Operativa e Digitalizzazione <i>Perimetro: Società FTX</i>	20%		Target infrastrutturazione stazioni Fuori Rete	Report Controllo FTX
	5%	Gestione Infrastruttura	Firma di contratti attuativi per la realizzazione di 97 Stazioni Fuori Rete ASPI (100% target 2025 + 68% target 2026)	Report Controllo FTX
	5%		Gestione di almeno il 90% delle chiamate ricevute da parte del Customer Care Muovv per il periodo in cui verrà gestito da FTX	Report Controllo FTX
Sicurezza e Qualità <i>Perimetro: Società FTX</i>	15%	Frequenza infortuni	# di infortuni sul lavoro (assenza da lavoro > 1 giorno)	Report HSE
	5%	Formazione in tema di sicurezza	Numero di fruitori a tutte le iniziative formative sulla sicurezza, ulteriori rispetto a quanto previsto dalla Legge in termini di formazione obbligatoria	HR/HSE FTX
Premio variabile				







Indicatori e Formula per la determinazione del Premio di Risultato 2025 (erogazione 2026)						
Baseline PdR		1.000 €				
Baseline fasce		25%				
Accesso al Premio (Bdg '25 -30%)	Target 2025 (Bdg '25)	Over performance (Bdg '25 +10%)	Importo in base a Consuntivo del KPI anno corrente vs target			Variazione (Min;Max) Premio di Risultato
			ACCESSO	TARGET	OVERPERF.	
+11.8 €/min	+16.8 €/min	+18.5 €/min	375,0 €	500,0 €	625,0 €	+/- 125,0 €
39	56	62	150,0 €	200,0 €	250,0 €	
68	97	107	37,5 €	50,0 €	62,5 €	+/- 75,0 €
63%	90%	99%	37,5 €	50,0 €	62,5 €	
2	1	0	112,5 €	150,0 €	187,5 €	
50%	70%	80%	37,5 €	50,0 €	62,5 €	+/- 50,0 €
			750,0 €	1.000,0 €	1.250,0 €	+/- 250,0 €