

**IPOTESI DI ACCORDO**

tra

Concessioni Autostradali Venete – CAV S.p.A.

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali  
FILT-CGIL e UILTRASPORTI

**Premesso che**

- In data 31.12.2013 è terminato il quadriennio del Contratto Integrativo Aziendale (contrattazione di secondo livello) di cui all'accordo del 02.05.2011;
- l'Organizzazione Sindacale Aziendale UGL Viabilità e Logistica ha fatto pervenire, il 07.02.2014, una propria piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale per il triennio 2014 – 2016;
- le OO.SS. Aziendali FILT CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e SLA CISAL hanno fatto pervenire, il 11.02.2014, una piattaforma comune per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale per il triennio 2014 – 2016;
- sono stati svolti tra le Parti, fin dall'11 febbraio 2014, una serrata serie di incontri che, allo stato, hanno portato alla sottoscrizione dei seguenti tre accordi a fronte dei quali, tra l'altro, sono state corrisposte delle somme ai dipendenti, rispettivamente a saldo dell'anno 2014, in acconto dell'anno 2015 e a saldo dell'anno 2015:
  - accordo sottoscritto il 23.01.2015;
  - accordo sottoscritto il 19.08.2015;
  - accordo sottoscritto il 13.04.2016.
- con il predetto ultimo accordo dell'Aprile 2016 tutte le 5 Rappresentanze Sindacali presenti in Azienda, al punto 3, avevano stabilito "di proseguire il confronto in atto con l'intento di ricercare fattivamente l'intesa sugli aspetti organizzativi ed economici residui stabilendo, fin da ora, che il Premio di Risultato per l'anno 2016, e dei successivi anni, avrà le caratteristiche previste all'art. 46 del vigente c.c.n.l. che al punto 6) prevede, tra l'altro, quanto segue *"la contrattazione di secondo livello aziendale con contenuti economici basati sul premio di produttività e redditività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa"*;
- sulla base di tale ultimo impegno il confronto è proseguito evidenziando la possibilità di addivenire ad un accordo solo tra la Società e FILT-CGIL e UILTRASPORTI;
- si è quindi proceduto a formalizzare il seguente accordo complessivo valevole per il triennio 2014/2016;

**Preso atto**

- di quanto previsto dal c.c.n.l. vigente, art 46;

1

## le parti concordano

che tutto quanto premesso e condiviso costituisce parte integrante del presente accordo,

## e convengono quanto segue

### ASPETTI ORGANIZZATIVI

#### 1) ESAZIONE

- a) Al fine di proseguire nel processo in atto di separazione tra Viabilità ed Esazione si procederà all'incremento di una unità (da tre a quattro) del numero dei Capi Stazione in servizio – inquadramento al livello B1. Conseguentemente la Società attiverà per la copertura della posizione, entro il prossimo Settembre, un unico percorso selettivo destinato al personale dipendente inquadrato al livello "C" o al livello "C1" (selezione verticale) e al personale inquadrato al livello "B1" (mobilità orizzontale);
- b) alla stazione di Venezia-Mestre, con decorrenza dal prossimo Ottobre e fino al termine del corrente anno sarà previsto un organico minimo giornaliero di n. 2 esattori nel turno notturno e di n. 5 esattori nei turni diurni. Dal 2017 i predetti organici giornalieri assicurati alla stazione saranno rivisti, previo confronto tra le Parti. Tale confronto dovrà concludersi entro il prossimo mese di Novembre. Inoltre, anche la predetta stazione sarà dotata di un proprio fondo cassa la cui gestione sarà affidata ad un esattore operante nella gestione degli automatismi. Le nuove modalità di gestione del fondo cassa saranno attivate allorché sarà realizzato lo spostamento del MCT al piano terra della palazzina esercizio (entro la primavera del 2017).

Alla stazione di Padova Est, fin dall'inizio del prossimo anno, sarà attivata una nuova cassa automatica. Conseguentemente, previo confronto tra le Parti che dovrà concludersi entro il prossimo Novembre, saranno rivisti gli organici giornalieri assicurati alla Stazione.

Il confronto di cui sopra proseguirà anche con riferimento al numero di esattori da tenere giornalmente in servizio nelle stazioni ad elevata automazione posizionate lungo il Passante. Questo confronto necessita di concludersi entro Febbraio 2017.

Nel caso in cui tutti i confronti predetti non portino ad un Accordo tra le Parti, questo comporterà, dal 2017, la necessità di una autonoma valutazione della Società circa gli aspetti gestionali ed organizzativi inerenti le predette stazioni.

La Società, nel caso in cui il confronto predetto consenta la formalizzazione di un Accordo che comporti una significativa riorganizzazione del servizio di esazione e conseguentemente un'economia sul costo del personale, si dichiara fin da ora disponibile a riconoscere una parte di tali economie al personale che ha direttamente contribuito ai minori costi. In tale eventualità la Società si rende inoltre disponibile:

- ad apportare, entro il primo trimestre 2017 o, se antecedente, trascorso un mese dall'avvio delle modifiche agli assetti organizzativi, delle migliorie contrattuali nei confronti del personale part-time verticale operante in esazione con tipologia contrattuale a 880 ore anno;
- a trasformare in full-time (FTH) i contratti di lavoro a tempo parziale presenti in esazione, assunti durante il 2009, purché diversi dalla tipologia contrattuale a 880 ore anno, anticipando così al 2017 quanto previsto al punto 3) dell'Accordo sottoscritto con le OO.SS. il 28.07.2006. A seguito di queste modifiche contrattuali saranno trasformati in full-time continui ed avvicendati n. 2 lavoratori in servizio con tipologia contrattuale FTH.

## 2) CENTRI SERVIZI

Le parti, allo stato, non hanno ancora raggiunto un accordo sugli aspetti organizzativi oggetto del confronto inerenti agli orari di apertura al pubblico e al riequilibrio delle risorse umane assegnate ai Centri. Ciò nonostante le Parti hanno stabilito di proseguire il confronto che necessita di concludersi entro il prossimo Novembre. La Società si impegna, nelle more del predetto confronto, a mantenere inalterate, fino al termine del corrente anno, le modalità organizzative in essere. Nel caso in cui il confronto non permetta alcun Accordo tra le Parti, questo comporterà la necessità di una autonoma valutazione della Società circa gli aspetti gestionali ed organizzativi inerenti i Centri Servizi.

## 3) VIABILITA'

Si è condivisa l'esigenza di potenziare le attività svolte dal Centro Operativo sia mediante l'inserimento di nuove risorse sia attraverso una crescita professionale degli operatori che porti ad una maggiore responsabilizzazione e quindi ad un più elevato livello di efficienza e di efficacia gestionale.

A seguito di quanto sopra si concorda che:

- Viene adottata la denominazione contrattuale di "Operatore" per il personale ivi impiegato;
- la Società porterà a termine, quanto prima, le selezioni interne in corso di svolgimento e, se i risultati delle stesse non saranno sufficienti, procederà con una selezione esterna al fine di inserire, quanto prima, le risorse necessarie a garantire la presenza di n. 2 operatori per ogni turno di lavoro oltre ad una presenza giornaliera con turnazione spezzata.

In merito all'organico complessivo degli Ausiliari della Viabilità si è condiviso di procedere al passaggio da part-time a FTH di n. 2 operatori e al passaggio da FTH a full-time di altri due operatori. I predetti mutamenti contrattuali saranno realizzati entro il prossimo mese di Ottobre e questo consentirà di avere in servizio un organico di complessive 24 unità così suddiviso:

- n. 12 Ausiliari full-time;
- n. 5 Ausiliari FTH;
- n. 7 Ausiliari part-time a 104 ore mese.

Le maggiori prestazioni disponibili derivanti dai predetti mutamenti saranno utilizzate per la copertura di n. 4 presenze per turno di lavoro anche durante la domenica realizzando quindi un'organizzazione del lavoro che preveda la presenza in ciascun giorno della settimana di 12 lavoratori distribuiti nei tre turni in 4-4-4.

Si è inoltre condivisa l'esigenza di ultimare il confronto relativo all'organizzazione dei giri di pattugliamento degli Ausiliari e, conseguentemente, di procedere, entro il prossimo Novembre, all'utilizzo della stazione autostradale di Martellago-Scorzè quale base operativa principale per le attività da svolgersi lungo il Passante.

Infine si è condivisa la necessità di un potenziamento della struttura tecnica-amministrativa attraverso l'inserimento di una nuova figura con inquadramento al livello B1.

Detta figura verrà ricercata attraverso l'attivazione, entro il prossimo mese di Settembre, di un unico percorso selettivo destinato al personale dipendente inquadrato al livello "C" o al livello "C1" (selezione verticale) e al personale inquadrato al livello "B1" (mobilità orizzontale).

#### 4) FTH OPERANTI IN ESAZIONE ED IN VIABILITA'

In applicazione di quanto previsto all'art. 9 punto 28) del vigente c.c.n.l., relativamente al personale con tipologia oraria FTH operante in esazione ed in viabilità, si è definito che, a partire dal prossimo anno, la Società determinerà preventivamente, su base annua, n. 5 degli 8 riposi mensili previsti all'art. 9 punto 21 del vigente c.c.n.l. I riposi saranno comunicati ai lavoratori entro il mese di Novembre di ogni anno.

#### 5) ORARIO DI LAVORO – FERIE – REPERIBILITA'

Si è condivisa la necessità di un confronto, da attivare entro il prossimo Ottobre, in sede di Osservatorio, sui temi inerenti l'orario di lavoro, le ferie e la reperibilità anche in considerazione delle recenti modifiche apportate ai citati istituti dal c.c.n.l. sottoscritto il 29 Luglio scorso - art. 29 punto 9) e art. 43 punto 19).

### ASPETTI ECONOMICI

#### 6) BUONO PASTO

Il valore del buono pasto viene elevato:

- da €. 6,50 ad €. 7,00 con decorrenza dai buoni pasto consegnati con la retribuzione di Ottobre 2016;
- da €. 7,00 ad €. 7,50 con decorrenza dai buoni pasto consegnati con la retribuzione di Gennaio 2017.

#### 7) PREMIO DI RISULTATO RELATIVO ALL'ANNO 2016

E' istituito a favore del personale in servizio a tempo indeterminato un Premio di Risultato, non consolidabile.

Le modalità di determinazione di detto premio terranno in considerazione la complessiva attività svolta dalla Società e, conseguentemente, l'importo dello stesso sarà uguale per i diversi comparti che la compongono; salvo la differenza determinata dal livello di inquadramento e dalla presenza in servizio.

Per l'anno 2016 il valore di detto Premio sarà, per il livello "C" full time, di €. 2.200,00.

Per il riconoscimento del Premio di Risultato 2016 sono presi a riferimento i seguenti indicatori ai quali viene assegnato il peso specifico a fianco di ciascuno indicato:

Indicatore	Titolo indicatore	Peso massimo di ogni indicatore
A	Raggiungimento utile previsto a budget	25%
B	Tempo Medio di Risposta (TMR) all'MCT	15%
C	Controlli sui soccorsi meccanici	15%
D	Gestione dei reclami – tempi di risposta	15%
E	Tempi di preavviso rispetto all'apertura dei cantieri	5%
F	Stato della segnaletica orizzontale – retroriflettenza	5%
G	Stato dei sistemi di illuminazione	5%
H	Scostamento del budget rispetto al bilancio di esercizio	15%
	Totale del peso assegnato agli indicatori	100%

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

Il complessivo premio sarà riconosciuto sulla base delle seguenti soglie di raggiungimento di un indice generale che determinerà, per il 2016, il valore dello stesso:

Numero soglia	Indice generale (sommatoria del risultato conseguito nel 2016 per ciascuno degli indicatori soprariportati)	Valore del Premio di Risultato 2016
1	Da 0 a 49%	Nessun premio sarà erogato
2	Da 50% a 69%	70% del valore complessivo massimo
3	Da 70% a 79%	80% del valore complessivo massimo
4	Da 80% a 84%	85% del valore complessivo massimo
5	Da 85% a 100%	100% del valore complessivo massimo

Descrizione degli indicatori con identificazione degli obiettivi relativi all'anno 2016

#### Indicatore "A" – Raggiungimento utile previsto a budget (25%)

Premesso che l'esercizio 2016 sarà fortemente influenzato dall'emissione di un prestito obbligazionario che inciderà pesantemente sui risultati economici dell'esercizio stesso, oltre che degli esercizi seguenti, si è ritenuto di individuare un indicatore che misuri la capacità aziendale di perseguire e raggiungere l'utile previsto nel budget approvato dal C.d.A. per il 2016.

Lo stesso è un indicatore di redditività ed ha una interfunzionalità massima tra le diverse strutture aziendali.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (25%) sarà interamente conseguito qualora l'utile di esercizio rilevato dal bilancio di esercizio 2016 sia uguale o superiore al valore definito dall'ultimo budget 2016 approvato.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (25%) sarà invece conseguito per la quota di un mezzo (12,50%) qualora l'utile di esercizio rilevato dal bilancio di esercizio 2016 sia inferiore per non più di €. 4.000.000 al valore definito dall'ultimo budget 2016 approvato.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui l'utile di esercizio sia ulteriormente inferiore a quanto indicato al punto precedente e nel caso di una perdita di esercizio.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata all'Area Finanziaria.

#### Indicatore "B" – Tempo Medio di Risposta (TMR) all'MCT (15%)

E' un indicatore di efficienza nel servizio offerto all'utenza ed esprime in secondi il tempo medio di risposta (TMR) misurato tra l'arrivo di un evento all'MCT e la presa in carico da parte dell'operatore. Nel 2015 il TMR è stato di 17 secondi. L'obiettivo per il 2016 è di ridurre il tempo predetto.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (15%) sarà interamente conseguito qualora il TMR del 2016 sia inferiore a 16 secondi.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (15%) sarà invece conseguito per la quota di un mezzo (7,50%) qualora il TMR del 2016 sia inferiore ai 17 secondi ma non sia inferiore a 16 secondi.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il TMR del 2016 sia uguale o superiore ai 17 secondi.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata all'Area Esercizio.

#### **Indicatore "C" – Controlli sui soccorsi meccanici (15%)**

E' un indicatore di efficienza nel servizio offerto all'utenza ed esprime la percentuale dei controlli fatti dagli Ausiliari della Viabilità sugli interventi di soccorso meccanico. Nel triennio 2013/2015 la percentuale è stata del 5,25% del complessivo numero di interventi di soccorso meccanico eseguiti in assenza di incidenti. L'obiettivo per il 2016 è di incrementare la percentuale dei controlli eseguiti dagli Ausiliari della Viabilità.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (15%) sarà interamente conseguito qualora la percentuale dei controlli eseguiti nel 2016 sia superiore al 6,50%.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (15%) sarà invece conseguito per la quota di un mezzo (7,50%) qualora la percentuale dei controlli eseguiti nel 2016 sia maggiore al 5,25% e non superiore al 6,50%.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui la percentuale dei controlli eseguiti nel 2016 sia uguale o inferiore al 5,25%.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata all'Area Esercizio.

#### **Indicatore "D" – Gestione dei reclami – tempi di risposta (15%)**

E' un indicatore di efficienza ed esprime l'attenzione che la Società riserva alla propria utenza.

Nel 2015 il tempo di risposta ai reclami pervenuti è stato contenuto in 10 giorni lavorativi nell'86,37% dei casi. L'obiettivo per il 2016 è di ridurre i tempi di risposta nel modo seguente:

- entro 10 giorni lavorativi in almeno l'88% dei casi;
- entro 15 giorni lavorativi in almeno il 100% dei casi.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (15%) sarà interamente conseguito qualora i tempi di risposta siano contenuti all'interno dei parametri predetti.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui i tempi di risposta conseguiti nel 2016 siano superiori ai predetti parametri.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Segreteria Generale e Relazioni Esterne.

#### **Indicatore "E" – Tempi di preavviso rispetto all'apertura dei cantieri (5%)**

E' un indicatore di efficienza finalizzato a migliorare la sicurezza del servizio autostradale aumentando il tempo di preavviso rispetto all'apertura dei cantieri con impatto potenzialmente significativo.

Nel 2015 il numero delle ordinanze con preavviso inferiore alle 24 ore per cantieri la cui durata era superiore ai 5 giorni ha avuto un'incidenza del 4,76% rispetto al numero complessivo delle ordinanze emesse per tutti i cantieri di durata superiore ai 5 giorni.

L'obiettivo per il 2016 è di portare la predetta percentuale al di sotto del 4,7%.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà interamente conseguito qualora la predetta percentuale per il 2016 sia al di sotto del 4,5%.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà invece conseguito per la quota di un mezzo (2,50%) qualora la predetta percentuale per il 2016 sia uguale o superiore al 4,5% ed inferiore al 4,7%.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui la percentuale predetta per il 2016 sia uguale o superiore al 4,7%.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata all'Area Tecnica.

#### **Indicatore "F" – Stato della segnaletica orizzontale – retroriflettenza (5%)**

E' un indicatore di efficienza ed efficacia delle attività di manutenzione. E' finalizzato a mantenere elevato il livello del servizio autostradale monitorando e migliorando lo stato della segnaletica orizzontale.

Lo standard che la Società deve rispettare, secondo gli obblighi convenzionali in essere, è il seguente:

100 cd/m<sup>2</sup> sul 90% su tratte minime di 20 km monitorate.

(cd sono candele, unità di misura della intensità luminosa)

Detto standard è già elevato, non è migliorabile, e quindi l'obiettivo per il 2016 è di restare all'interno dello stesso.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà interamente conseguito qualora venga rispettato per il 2016 il predetto standard.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il predetto standard non venga rispettato.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata all'Area Tecnica.

#### **Indicatore "G" – Stato dei sistemi di illuminazione (5%)**

E' un indicatore di efficienza ed efficacia delle attività di manutenzione. E' finalizzato a mantenere elevato il livello del servizio autostradale monitorando e migliorando lo stato dei sistemi di illuminazione.

Lo standard che la Società deve rispettare, secondo gli obblighi convenzionali in essere, è il seguente:

lampade spente < 10% di lampade sull'intera competenza.

Detto standard è già elevato, non è migliorabile, e quindi l'obiettivo per il 2016 è di restare all'interno dello stesso.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà interamente conseguito qualora venga rispettato per il 2016 il predetto standard.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il predetto standard non venga rispettato.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata all'Area Tecnica.

#### **Indicatore "H" – Scostamento del budget rispetto al bilancio di esercizio (15%)**

Premesso che è assolutamente importante, per il buon perseguimento della "mission" aziendale, la capacità dell'intera struttura di ben programmare e realizzare le proprie complessive attività. Detta attività di programmazione è riassunta annualmente nel documento di budget formalmente approvato dal C.d.A. Raffrontando le previsioni di budget con i risultati di esercizio è quindi possibile misurare l'efficienza e l'efficacia dell'intera struttura aziendale.

Tale indicatore ha inoltre una interfunzionalità massima tra le diverse strutture aziendali.

Per il 2016 si andrà a considerare lo scostamento tra l'ultimo budget approvato dal Consiglio di Amministrazione rispetto ai dati del Bilancio di Esercizio.

Per la misurazione dello scostamento si farà riferimento alla "differenza tra valore e costi della produzione" escludendosi pertanto gli effetti determinati nel conto economico dai proventi e oneri finanziari, dalle rettifiche di valore di attività finanziarie, dai proventi e oneri straordinari e dalle imposte.

L'obiettivo per il 2016 è di mantenere lo scostamento in misura pari o inferiore al 13%.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (15%) sarà interamente conseguito qualora si rilevi uno scostamento massimo dell'8% (in più o in meno).

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (15%) sarà invece conseguito per la quota di un mezzo (7,50%) qualora si rilevi uno scostamento tra il 8,01% ed il 13% (in più o in meno).

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui la percentuale predetta sia superiore al 13%.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata all'Area Finanziaria.

Il Premio di Risultato teorico conseguito nell'anno 2016, calcolato applicando quanto sopra riportato, verrà riparametrato al livello di inquadramento sulla base dei parametri previsti dal vigente c.c.n.l. e, limitatamente al personale a tempo parziale, verrà riconosciuto nella misura del 75% di quanto risultante per il full time:

Le quote teoriche del Premio di Risultato 2016, calcolate come sopra riportato e suddivise per livello, saranno corrisposte ai singoli considerando le presenze in servizio registrate nel 2016 e quindi considerando in tal modo l'apporto individuale.

A tal fine verranno considerate come presenza in servizio le seguenti assenze: ferie (art. 29 del c.c.n.l.), permessi previsti all'art. 15, comma 2 - 3 - 4 - 7 (con esclusione dei permessi collegati allo svolgimento delle funzioni segretario di seggio e di rappresentante di lista in occasione di consultazioni elettorali) - 9 - 10 - 12 e 13 del c.c.n.l., infortuni sul lavoro (art. 33 del c.c.n.l.), permessi previsti all'art 33 - comma 3 - della L. 104/1992, permessi sindacali, congedi di maternità e parentali, permessi di cui all'art. 34, comma 5, del c.c.n.l. e n. 20 giorni lavorativi annui di malattia e/o permessi non compresi nelle casistiche soprariportate (14 giorni lavorativi per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale verticale). Mancate prestazioni lavorative superiori alle predette comporteranno le seguenti riduzioni del premio:

- riduzione premio del 25% nel caso di ulteriori assenze nei giorni di lavoro fino a 30 giorni annui (21 giorni per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale verticale);
- riduzione premio del 50% nel caso di ulteriori assenze nei giorni di lavoro fino a 60 giorni annui (42 giorni per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale verticale);
- riduzione premio del 75% nel caso di ulteriori assenze nei giorni di lavoro fino a 120 giorni annui (84 giorni per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale verticale);
- il premio non sarà erogato nel caso di assenze dal lavoro superiori ai 120 giorni (84 giorni per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale verticale).

Non saranno applicate le predette riduzioni del premio, nel caso di assenze dal lavoro determinate da malattie oncologiche e/o gravemente invalidanti, purché riconosciute da apposita struttura pubblica e confermate dal medico competente.

Al fine di dare applicazione a quanto convenuto al punto 1) dell'Accordo sottoscritto il 13.04.2016 inerente il recupero delle economie derivanti dalla presenza in servizio riscontrata nell'attribuzione del Premio di Risultato 2015, nel caso di dipendenti che non registrino nell'anno 2016 alcuna assenza compresa nella predetta franchigia di 20 giorni lavorativi annui di malattia e/o permessi, sarà riconosciuta una maggiorazione pari al 5% del premio di risultato individuale spettante per il 2016.

Il complessivo Premio di Risultato verrà erogato con le competenze relative al mese di Giugno 2017 prendendo a riferimento per il calcolo del medesimo i risultati ottenuti nell'anno precedente.

Le erogazioni in parola sono onnicomprensive e, pertanto, non potranno avere alcuna incidenza sugli istituti retributivi diretti ed indiretti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva né sul trattamento di fine rapporto.

Gli importi del premio di risultato saranno proporzionati pro-quota nel caso di assunzioni a tempo indeterminato avvenute durante l'anno di riferimento del premio in funzione dei mesi di anzianità, considerando mesi interi le frazioni superiori a 15 giorni di calendario.

Qualora intervenga la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel corso dell'anno, l'importo del premio sarà erogato in proporzione ai mesi di lavoro effettuati, considerando mesi interi le frazioni superiori a 15 giorni di calendario e con riferimento ai dati consuntivati. Il pagamento del premio potrà quindi avvenire anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.

Con lo scopo di perseguire gli obiettivi contenuti nel presente accordo sarà effettuato entro il prossimo mese di Ottobre un momento di verifica tra le parti per monitorare l'andamento delle attività in ragione del raggiungimento dei risultati auspicati. Le informazioni fornite in tale occasione devono intendersi riservate e, quindi, soggette alle tutele previste dall'art. 2105 c.c..

I parametri di cui ai punti precedenti sono riferiti al primo anno di vigenza del premio e saranno oggetto di successiva valutazione in ragione dell'andamento dell'attività aziendale.

#### 8) WELFARE INTEGRATIVO AZIENDALE

Le Parti nell'ottica di favorire politiche di welfare aziendale, con l'intento di contribuire al miglioramento della situazione del benessere dei dipendenti, individuano uno specifico percorso in materia e, in particolare,

- concordano che, per ogni lavoratore in servizio alla data odierna ed iscritto ad un Fondo di previdenza complementare, la Società procederà, nel prossimo mese di Novembre, ad un versamento aggiuntivo sul conto individuale di previdenza integrativa dei predetti di € 200,00 una tantum.  
Per i part-time verticali e orizzontali l'importo predetto sarà ridotto al 75%.
- la Società si dichiara disponibile a versare, nel mese di Marzo 2017, per ogni lavoratore iscritto ad un Fondo di previdenza complementare, su richiesta delle OO.SS. aziendali, l'importo di €. 100,00 previsto alla voce "welfare" del testo di rinnovo del c.c.n.l. 29.07.2016 quale versamento aggiuntivo sul conto individuale di previdenza integrativa degli stessi;
- intendono introdurre la possibilità per ogni singolo lavoratore, su scelta volontaria, di richiedere che una parte del premio di risultato eventualmente maturato, secondo quanto previsto ai punti che precedono, quantificabile successivamente e comunque non oltre il corrente anno, venga erogata sotto forma di beni e/o servizi ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dalla legge di stabilità per il 2016 (legge n. 208/2015) e dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 16 Maggio 2016, e della successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate n° 28/E del 15 Giugno 2016.

Le Parti concordano inoltre che l'importo di cui al paragrafo precedente che venga erogato in sostituzione di una parte del premio di risultato variabile mantenga le medesime caratteristiche di onnicomprensività ovvero non produca effetti su istituti differiti ed indiretti ivi incluso il TFR ai sensi dell'art. 2120, comma secondo, c.c.

## REGIME FISCALE

Le Parti riconoscono e si danno reciprocamente atto che il premio di risultato così come individuato sulla base degli indicatori descritti ai punti precedenti abbia carattere variabile e persegua obiettivi concordati di maggiore efficienza, produttività e redditività e che, pertanto, il sistema premiante che ne deriva risulti conforme a quanto previsto dalla legge n. 208/2015 (legge di Stabilità per il 2016) e dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

## CLAUSOLE FINALI

Le parti infine convengono che con il presente accordo, unitamente ai precedenti accordi sottoscritti in data 23.01.2015, 19.08.2015 e 13.04.2016, si è data integrale applicazione a quanto previsto dall'art. 46 del vigente c.c.n.l. per quanto concerne gli anni 2014, 2015, e 2016 e che lo stesso avrà efficacia pertanto dal 1° Gennaio 2014 al 31 Dicembre 2016.

Il presente accordo è subordinato, per entrambe le parti, alla ratifica da parte degli Organi competenti. Ognuna delle parti si impegna quindi ad inviare all'altra parte, entro 60 giorni dalla data della presente ipotesi di accordo, comunicazione scritta circa l'avvenuta ratifica.

Letto confermato e sottoscritto.

Marghera, 06 Agosto 2016

**CHIEF HUMAN RESOURCES**  
Paolo BRAGATO

**CHIEF OPERATING OFFICER**  
Ing. Angelo MATASSI

**IL PRESIDENTE**  
Dott. Luisa SERATO

**FILT-CGIL**

**UILTRASPORTI**