



Torino 4 settembre 2018

Nella giornata odierna si è svolta, presso la Direzione 5T, l'assemblea dei lavoratori per l'esposizione dell'ipotesi di accordo siglata il 20 luglio u.s.

A seguito di votazione palese, che ha dato esito positivo, da parte dei lavoratori, le scriventi OO.SS, con la presente, sciolgono la riserva inerente l'ipotesi di accordo che pertanto assume le caratteristiche di accordo definitivo.

FILT CGIL

FIT CISL

ULTRASPORTI

IPOTESI DI ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO

Il 20 luglio 2018 in via Bertola 34, si sono incontrati:

la **5T s.r.l.**, in persona del Direttore, dott.ssa Rossella Panero, assistita dal dott. Gianluigi Pasqualetto e dalla dott.ssa Cinzia Farinella

e

le **Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:**

FILT CGIL rappresentata dal sig. Francesco Imburgia

FIT CISL rappresentata dal sig. Antonio Costanza

UIL TRASPORTI rappresentata dal sig. Maurizio Lovato

e

le **RSA** in persona dei sig.ri:

Tiziana Querio

Valter Zoccarato

per la stipula di un accordo sul Premio di Risultato.

Premesso che

- con la legge di bilancio 2018 (legge 27 dicembre 2017 n. 205) è proseguito il percorso normativo delineato dalla legge di stabilità del 2016 (legge 28 dicembre 2015 n. 208), come evidenziato dall'Agenzia delle Entrate nella recente circolare n. 5 del 29 marzo 2018;
- la legge di stabilità 2016 ha previsto un'imposta sostitutiva del 10 per cento da applicare sui premi di risultato collegati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione per un determinato importo massimo complessivo annuo (art. 1, commi 182-189);
- successivamente la legge di bilancio 2018 ha esteso l'ambito di applicazione del regime agevolativo, innalzando sia l'importo del premio assoggettabile a imposta sostitutiva a € 3.000 annui, sia il limite di reddito dipendente entro il quale poter beneficiare di tale regime a € 80.000 annui;
- sul piano contrattuale - in conformità a quanto stabilito dal Testo unico sulla rappresentanza 10 febbraio 2014 tra Confservizi e CGIL, CISL e UIL - l'art. 4, comma 2, del CCNL 28 novembre 2015 del Trasporto Pubblico Locale stabilisce che "la contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato e disciplinata dall'art. 6 dell'AN 25 luglio 1997 di rinnovo del CCNL, 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".

 Le parti, come sopra individuate e rappresentate, in sostituzione di quanto stabilito con precedenti accordi in materia, ivi incluso il sistema SIAMM, che si intendono pertanto superati,

concordano quanto segue:

    1  

1) Premio di Risultato Funzionari (parametri da 205 a 250 del CCNL)

1.1 Lavoratori in forza alla data del presente accordo

- Il nuovo Premio di Risultato accorpa le ex voci "Retribuzione di posizione" e "Premio di risultato funzionari" per un importo costituito dalla somma degli importi stabiliti in base alla tabella precedentemente applicata e allegata al presente accordo (allegato A)
- Viene fatto salvo dall'accorpamento di cui al capoverso precedente un importo della "Retribuzione di posizione" pari a € 350 lordi annui per tutti i funzionari. Tale importo verrà accorpato nella voce "Trattamento collettivo mensile" di cui al capoverso seguente e alle medesime condizioni.
- L'ex voce "Retribuzione incentivante mensile" sarà erogata su 14 mensilità unitamente alle componenti fisse mensili di retribuzione, nell'importo massimo attualmente risultante per ciascun funzionario, e cioè senza penalizzazioni connesse alla presenza o ad altri indicatori, sotto la voce "Trattamento collettivo mensile" e pertanto non costituisce più parte del sistema premiante.
- Il nuovo Premio di Risultato per i funzionari sarà collegato, ai sensi di quanto stabilito dalla legge e dal contratto, al conseguimento di obiettivi aziendali ed individuali.
- In particolare si definiscono due obiettivi aziendali per l'anno di riferimento che determinano il 40% della ripartizione del Premio di Risultato per i funzionari di primo livello e il 30% del premio per gli altri funzionari. La quota residua del Premio (60% o 70%) è determinata dal raggiungimento di 2 obiettivi individuali. Ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni in materia (circolare Ag. Entrate n. 5/2018, punto 4.2), i diversi obiettivi sono tra di essi alternativi e ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale sarà sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di essi.
- Gli obiettivi aziendali sono costituiti:
 - 1) dal conseguimento di un EBITDA maggiore o uguale al 4% nell'esercizio di riferimento
 - 2) dal conseguimento della nuova certificazione di qualità ISO 9001:2015
- Il premio di risultato sarà corrisposto a consuntivo in due soluzioni:
 - 1) 40% del premio totale con le competenze variabili del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di computo, a positiva verifica dell'andamento degli obiettivi;
 - 2) 60% del premio totale a positiva consuntivazione completa degli obiettivi a seguito dell'approvazione del bilancio

1.2 Lavoratori di nuova assunzione o promossi a funzionari

- Il valore del Premio di Risultato sarà stabilito in percentuale rispetto alla retribuzione annua lorda secondo gli intervalli riportati nella tabella (allegato B)
- Il Premio di Risultato sarà collegato, ai sensi di quanto stabilito dalla legge e dal contratto, al conseguimento di obiettivi aziendali ed individuali.
- Gli obiettivi aziendali sono gli stessi sopra indicati per i funzionari già in forza.
- Le percentuali di ripartizione e le modalità di erogazione del Premio di Risultato sono le stesse che si applicano ai funzionari già in forza
- Il "Trattamento collettivo mensile" sarà parimenti riconosciuto quale parte integrante della retribuzione fissa e determinato dal parametro di inquadramento secondo quanto indicato nella tabella (allegato D).



2

2) Premio di Risultato Impiegati (parametri da 140 a 193 del CCNL)

2.1 Lavoratori in forza alla data del presente accordo

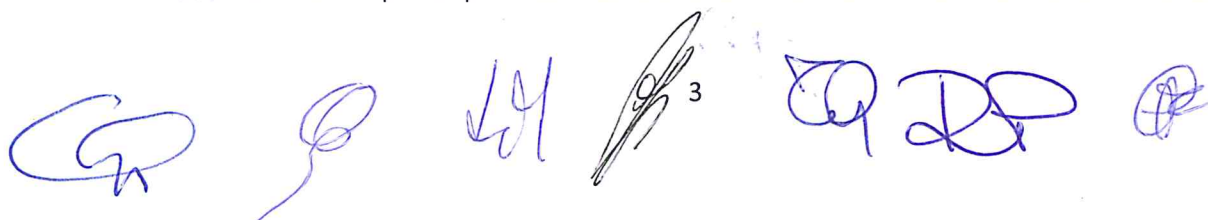
- Il nuovo Premio di Risultato accorpa le ex voci "accordi 2004-2009" e "Premio di risultato impiegati", per un importo complessivo di € 2.200 lordi annui costituito dalla somma degli importi stabiliti in base agli accordi precedentemente applicati
- Viene fatto salvo dall'accorpamento di cui al capoverso precedente una quota dell' "accordo 2004" pari a € 350 lordi annui per tutti gli impiegati. Tale importo verrà accorpato nella voce "Trattamento collettivo mensile" di cui al capoverso seguente e alle medesime condizioni. La parte variabile pertanto ammonta a € 1.850,00 annui lordi
- L'ex voce "accordo 1998" sarà erogata su 14 mensilità unitamente alle componenti fisse mensili di retribuzione nell'importo massimo attualmente risultante per ciascun lavoratore, e cioè senza penalizzazioni connesse alla presenza o ad altri indicatori, sotto la voce "Trattamento collettivo mensile", in base alla tabella allegata al presente accordo (allegato C) e pertanto non costituisce più parte del sistema premiante.
- Il nuovo Premio di Risultato per gli impiegati sarà collegato, ai sensi di quanto stabilito dalla legge e dal contratto, al conseguimento di obiettivi aziendali ed individuali.
- In particolare si definiscono due obiettivi aziendali per l'anno di riferimento che determinano il 25% della ripartizione del premio di risultato. La quota residua del premio (75%) è determinata dal raggiungimento di un unico obiettivo individuale. Ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni in materia, i diversi obiettivi sono tra di essi alternativi e ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva sarà sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di essi.
- Gli obiettivi aziendali sono gli stessi sopra indicati per i funzionari.
- Il premio di risultato sarà corrisposto a consuntivo in due soluzioni:
 1. 40% del premio totale con le competenze variabili del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di computo, a positiva verifica dell'andamento degli obiettivi;
 2. 60% del premio totale a positiva consuntivazione completa degli obiettivi a seguito dell'approvazione del bilancio

2.2 Lavoratori di nuova assunzione

- Il valore del Premio di Risultato sarà stabilito in percentuale rispetto alla retribuzione annua lorda, secondo quanto riportato nella tabella allegato B.
- Il Premio di Risultato sarà collegato, ai sensi di quanto stabilito dalla legge e dal contratto, al conseguimento di obiettivi aziendali ed individuali.
- Gli obiettivi aziendali sono gli stessi sopra indicati per gli impiegati già in forza e per i funzionari.
- Le percentuali di ripartizione e le modalità di erogazione del Premio di Risultato sono le stesse che si applicano agli impiegati già in forza.
- Il "Trattamento collettivo mensile" sarà parimenti riconosciuto quale parte integrante della retribuzione fissa e determinato dal parametro di inquadramento secondo quanto indicato nella tabella (allegato D).

3) Premio di bilancio

Qualora i risultati di Bilancio 2018 siano positivi il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre destinare un importo premiale da distribuire tra i lavoratori sulla base di criteri di

The image shows several handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names. The signatures are scattered across the width of the page.

valutazione della performance individuale (ai sensi della circolare Ag. Entrate n. 5/2018, punto 4.2) da parte del rispettivo dirigente o responsabile.

Tale premio sostituisce l'ex Incentivo integrativo.

4) Premio di prestazione

I lavoratori percepiscono un premio pari a 1 € lordi per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa, che diventano 3 € lordi dopo 36 mesi di anzianità aziendale. Tale premio viene erogato trimestralmente a consuntivo.

5) Altri premi

Infine potranno essere effettuate erogazioni straordinarie, volte a premiare la produttività e l'efficienza individuali in occasione di specifiche e particolari situazioni lavorative.

Trattamento collettivo mensile

L'importo del trattamento collettivo mensile non viene alterato da eventuali modifiche economiche derivanti dai rinnovi del CCNL.

Durata

Il presente accordo ha validità triennale per il periodo di competenza 2018-2020.

Gli obiettivi aziendali saranno oggetto di revisione annua tra le parti.

Nel corso del periodo di validità dell'accordo, su richiesta di una delle parti, potranno essere svolti incontri di monitoraggio sull'andamento degli obiettivi o su eventuali fatti straordinari che li possano influenzare.

Tassazione agevolata

Le parti si impegnano a fare quanto necessario affinché le erogazioni definite nel presente accordo abbiano le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di tassazione agevolata di cui all' art. 1 commi 182-189 della legge 208/2015 e successive modifiche.

Clausola finale

La presente ipotesi di accordo, non modificabile, sarà sottoposta alla consultazione dei lavoratori entro il 10 settembre 2018 e, a esito positivo, sarà soggetta alla firma definitiva quale accordo collettivo aziendale.

5T srl



le OO.SS.



le RSA



TABELLA ALLEGATO B
FUNZIONARI E IMPIEGATI DI NUOVA ASSUNZIONE

FUNZIONARI

Parametro	Premio di risultato (% sulla RAL)
205	10% ÷ 12%
230	12% ÷ 15%
250	15% ÷ 20%

IMPIEGATI

Parametro	Premio di risultato (% sulla RAL)
140	7%
155	7%
160	7%
170	7%
175	7%
180	7%
188	7%
193	7%

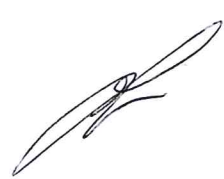
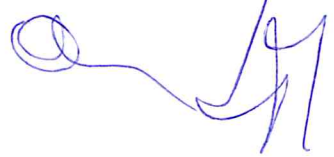







TABELLA ALLEGATO A
SISTEMA PREMIANTE ATTUALE FUNZIONARI

RETRIBUZIONE INCENTIVANTE MENSILE	IMPORTI ANNUI	A	B	C	D	E	F	G	H
	STEP								
150	retr posizione	350	650	950	1.250	1.550	1.850		
	retr risultato	1.050	1.950	2.850	3.750	4.650	5.550		
200	retr posizione	600	1.000	1.400	1.800	2.200	2.600		
	retr risultato	1.800	3.000	4.200	5.400	6.600	7.800		
250	retr posizione	950	1.500	2.050	2.600	3.150	3.700		
	retr risultato	2.850	4.500	6.150	7.800	9.450	11.100		
400	retr posizione	1.200	1.850	2.500	3.150	3.800	4.450	5.100	5.750
	retr risultato	3.600	5.550	7.500	9.450	11.400	13.350	15.300	17.250

TABELLA ALLEGATO C
IMPORTI ANNUI ACCORDO 1998

PARAMETRO	ACCONTO	SALDO
FINO A 116 (non presente in 5T)	568,10	511,29
DA 117 A 138 (non presente in 5T)	628,80	565,92
DA 139 A 169	727,05	654,34
DA 170	850,62	765,56

TABELLA ALLEGATO D
TRATTAMENTO COLLETTIVO MENSILE

FUNZIONARI

Parametro	Trattamento collettivo mensile
205	€ 150,00 ÷ € 200,00
230	€ 200,00 ÷ € 250,00
250	€ 250,00 ÷ € 400,00

IMPIEGATI

Parametro	Trattamento collettivo mensile
140	€ 98,00
155	€ 98,00
160	€ 98,00
170	€ 98,00
175	€ 116,00
180	€ 116,00
188	€ 116,00
193	€ 116,00

