

## ACCORDO TRA ADRIAFER E OO.SS. dd 19.12.2022

In data 19.12.2022 viene sottoscritto il seguente accordo tra Adriafer Srl e le OO.SS. Territoriali.

### Premesse

- In data 25.06.2019 è stato sottoscritto l'accordo Integrativo di secondo livello tra Adriafer Srl e le OO.SS. Territoriali (FILT CGIL e UILTRASPORTI);
- Il suddetto accordo integrativo di secondo livello ha durata triennale con scadenza al 30.06.2022;
- In data 15.07.2022 è stato prorogato l'accordo integrativo di secondo livello;

Ciò premesso, le parti convengono quanto segue:

- a) Il presente accordo si applica ai soli dipendenti diretti della società ADRIAFER srl con validità ed effetto applicativo delle condizioni normative ed economiche concordate a partire dall'anno 2022;
- b) Il presente accordo ha una durata fino alla definizione di un nuovo contratto integrativo aziendale.

### • **PREMIO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI, DELLA EFFICIENZA E DELLA QUALITÀ**

#### • **Ambito di applicazione**

Fine della valorizzazione del merito, alla promozione delle pari opportunità, nonché della responsabilità disciplinare, è introdotto un elemento retribuito variabile quale premio per il raggiungimento delle performance organizzative ed individuali del personale dipendente a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore ai 12 mesi.

Con il premio di risultato, l'azienda si pone l'obiettivo di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività e qualità.

#### • **Criteri Generali**

Tale premio, finalizzato altresì, all'innalzamento degli standard qualitativi ed economici dei Servizi e delle funzioni, è determinato secondo i criteri che seguono, quale parte variabile della retribuzione sulla base dell'andamento economico della Società.

Viene erogato a tutto il personale dipendente (personale somministrato escluso) su base annua, a seguito del processo di valutazione delle performance individuali a cura del Dirigente, sentito il Responsabile di riferimento del dipendente.

L'indice economico presupposto dell'erogazione del premio in oggetto deve essere compatibile col Budget annuale. Il lavoratore ha la facoltà di scegliere se destinare tutto o parte dell'importo del premio in welfare aziendale. Resta inteso, come condizione preliminare, che l'applicazione del premio di risultato non potrà mai comportare un risultato di bilancio aziendale negativo.

#### • **Durata**

L'accordo avrà valenza normativa per l'anno 2022.

#### • **Calcolo dell'Importo Totale del Premio**

Il calcolo dell'Importo totale del premio è stabilito sulla base dei parametri e degli importi indicati nelle successive Tabelle A e B, in merito ai quali le Parti si confronteranno entro il mese di marzo di ogni anno. Qualora non vengano raggiunti i parametri delle Tabella A e B, il premio non verrà erogato.

TABELLA A

## PERSONALE OPERATIVO

	AREA DI APPARTENENZA	CRITERIO	ATTIVITA'	QUANTITA'	PREMIO BASE
1	PERSONALE OPERATIVO	Presenze lavorative annue e condotta disciplinare	Convogli Manovrati nel Compensorio	(numero convogli minimi da raggiungere)	Importo stabilito dall'azienda
2			Treni effettuati in Linea	(numero treni minimi da raggiungere)	
<b>TOTALE</b>			(Premio Base 1 + Premio Base 2)		

TABELLA B

## PERSONALE QUADRO/AMMINISTRATIVO

#	AREA DI APPARTENENZA	PREMIO BASE		CRITERIO DI ASSEGNAZIONE
		VALORE	CRITERIO	
1	Personale Quadro	Importo stabilito dall'azienda	MBO	MBO - valutazione su risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati
2	Personale amministrativo / operativo di 1° livello			
3	Personale amministrativo			

Qualora verranno arrecati dei danni (non causati dalla normale usura) a mezzi, attrezzature, strumenti o locali di lavoro, da parte del personale, il premio totale annuo verrà ridotto proporzionalmente all'ammontare della somma per la riparazione/sostituzione del bene danneggiato.

- **Criteri di assegnazione del premio per il raggiungimento degli obiettivi, della efficienza e della produttività**

Le modalità e i criteri relativi all'applicazione dei predetti obiettivi: saranno comunicati dall'azienda alle OO.SS./RSA entro il 31 marzo dell'anno di riferimento.

Tale premio sarà assegnato sulla base dei criteri previsti nel comma successivo.

- **Valutazione dei risultati**

La valutazione dei risultati sarà così calcolata:

**Obiettivo generale aziendale:**

- Realizzazione degli obiettivi aziendali, riconducibili alle quantità stabilite nella Tabella A e dagli MBO della Tabella B.

**Obiettivi individuali personale operativo:**

- Qualora un lavoratore non raggiunga la quota di n. 220 Presenze lavorative annue, verrà applicata una riduzione del premio spettante pari al 10% (nel computo relativo l'erogazione del premio, le assenze dovute a permessi sindacali, donazione sangue e midollo, infortunio e malattie descritte nell'Art. 21 punto IV del CCNL Porti, verranno considerate effettive presenze);

- Qualora un lavoratore non raggiunga la quota di n. 200 Presenze lavorative annue, verrà applicata una riduzione del premio spettante pari al 20% (nel computo relativo l'erogazione del premio, le assenze dovute a permessi sindacali, donazione sangue e midollo, infortunio e malattie descritte nell'Art. 21 punto IV del CCNL Porti, verranno considerate effettive presenze);
- Resta fermo che, nel caso di lavoratori sospesi dal lavoro per 1 giornata con provvedimenti disciplinari efficacemente irrogati nell'anno di riferimento, si applica una riduzione del 20% del premio totale spettante. In caso di sospensione superiore a 2 giornate o di licenziamento disciplinare, il premio non viene corrisposto.

#### Obiettivi individuali personale quadro e amministrativo:

Verranno assegnati da un minimo di 1 ad un massimo di 6 obiettivi, per ogni singolo dipendente, su attività specifiche, assegnati in base alla propria funzione e al proprio profilo professionale. Per ogni singolo obiettivo verrà attribuito un peso ponderale che può variare dal 5% al 50%.

OBIETTIVO	PESO PONDERALE
Obiettivo n. 1	%
Obiettivo n. 2	%
Obiettivo n. 3	%
Obiettivo n. 4	%
Obiettivo n. 5	%
Obiettivo n. 6	%

La valutazione di ogni singolo obiettivo e l'effettivo raggiungimento o meno di quanto assegnato: con esito positivo = SI o esito negativo = NO.

Il peso percentuale di raggiungimento degli obiettivi potrà essere il 100% o meno ed in tal caso la misura dell'incentivo sarà rapportata alla percentuale raggiunta.

- **Ripartizione ed erogazione del Premio al personale operativo**

Al raggiungimento dei parametri minimi stabiliti dalla Tabella A, l'azienda erogherà il premio al personale secondo il seguente criterio:

A= Numero dipendenti divisi per livello (A1 1° livello, A2 2° livello, A3 3° livello, A4 4° livello, A5 5° livello);

B= Peso ponderale stabilito (B1 1° livello, B2 2° livello, B3 3° livello, B4 4° livello, B5 5° livello);

C= Valore del Peso Ponderale per il Numero dipendenti (C1 1° livello, C2 2° livello, C3 3° livello, C4 4° livello, C5 5° livello);

CT= (C1+C2+C3+C4+C5);

D= Rapporto tra Importo Premio Tabella A / Somma dei pesi ponderali per il numero dei dipendenti (G/CT)

E= Importo Premio a Dipendente (E1 1° livello, E2 2° livello, E3 3° livello, E4 4° livello, E5 5° livello);

F= Importo totale "Premio dipendenti" suddivisi per livello (F1 1° livello, F2 2° livello, F3 3° livello, F4 4° livello, F5 5° livello);

G= Importo Totale previsto dalla Tabella A;

## Esempio:

CALCOLO PER LA RIPARTIZIONE DEL PREMIO AL PERSONALE													
LIVELLO	N. DIPENDENTI (A)		PESO PONDERALE (B)		VALORE DEL PESO PONDERALE PER IL N. DIPENDENTI (C)		RAPPORTO IMPORTO TOTALE TABELLA A / SOMMA TOTALE PESI PONDERALI (D)		IMPORTO PREMIO A DIPENDENTE (E)		IMPORTO TOTALE PREMIO DIPENDENTI SUDDIVISI PER LIVELLO (F)		IMPORTO TOTALE TABELLA A (G)
1°	5	A1	2,5	B1	12,50	C1	55,56		138,89 €	E1	694,44 €	F1	10.000,00 €
2°	10	A2	2,25	B2	22,50	C2			125,00 €	E2	1.250,00 €	F2	
3°	20	A3	2	B3	40,00	C3			111,11 €	E3	2.222,22 €	F3	
4°	30	A4	1,75	B4	52,50	C4			97,22 €	E4	2.916,67 €	F4	
5°	35	A5	1,5	B5	52,50	C5			83,33 €	E5	2.916,67 €	F5	
TOT	100		10		180,00	CT					10.000,00 €		

1.  $C = A \times B$  (Operazione da eseguire per C1, C2, C3, C4, C5);
2.  $D = G/CT$ ;
3.  $E = D \times B$  (Operazione da eseguire per E1, E2, E3, E4, E5);
4.  $F = A \times E$  (Operazione da eseguire per F1, F2, F3, F4, F5);

Il premio ha cadenza annuale con erogazione nel mese di maggio dell'anno successivo, per tutto il personale ad esclusione dei Dirigenti e Quadri.

Le quote di premio non distribuite, verranno erogate al personale che avrà diritto al premio.

### • DETTASSAZIONE PREMIO

Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari alla percentuale indicata dalla normativa vigente, entro il limite dell'importo complessivo di € 3.000 lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188.

### • WELFARE

L'Azienda adotta, a favore dei propri dipendenti, politiche e strumenti innovativi di incentivazione di natura anche non strettamente economica. L'adozione di un Piano di Welfare Aziendale sperimentale presenta il vantaggio di permettere a tutti i beneficiari di fruire di agevolazioni fiscali e previdenziali per i servizi di welfare alle condizioni previste dalla normativa vigente, assicurando così un beneficio concreto e tangibile ai destinatari e al loro nucleo familiare oltre a favorire il miglioramento del clima aziendale e del benessere organizzativo, con conseguenti positivi riflessi sul senso di appartenenza all'Azienda e sui livelli di produttività.

L'importo del welfare aziendale è determinato dall'importo stabilito per il premio di cui ai punti precedenti del presente accordo.

Il Welfare aziendale viene così strutturato:

- Nell'ambito dell'erogazione del premio di risultato, il lavoratore ha la facoltà di scegliere se destinare tutto o parte dell'importo del premio in welfare aziendale;
- nell'ambito dell'erogazione del Premio di Risultato per il personale aziendale, ciascun dipendente avrà la facoltà di dichiarare se intende convertire una quota percentuale da un minimo del 10% ad un massimo del 50% o la totalità dell'importo previsto in servizi di welfare. Qualora il dipendente scegliesse di destinare il 100% o € 3.000 del premio in welfare, oltre alla detassazione completa prevista, verrà riconosciuto un bonus (in welfare) pari al 10% dell'importo totale del premio;

- la scelta operata dal dipendente in merito alla conversione del premio di risultato annuale in servizi di welfare è irrevocabile (modificabile di anno in anno con comunicazione da trasmettere via mail all'ufficio personale il mese precedente rispetto al mese di erogazione);
- il Piano di Welfare Aziendale è destinato alla totalità dei dipendenti Adriafer con contratto a tempo indeterminato e/o determinato con contratto di almeno un anno;
- l'Azienda procederà, attraverso la procedura di gara previste dalla normativa vigente, all'individuazione di un fornitore nel settore di erogazione dei servizi di welfare aziendale che dovrà disporre di una piattaforma welfare, completata da Web app, contenente un paniere di servizi fruibili direttamente tramite il portale;
- sarà disponibile per tutto il personale aziendale un portafoglio di servizi alla famiglia e alla persona accessibili attraverso una piattaforma tecnologica;
- a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel portale web potranno essere presenti varie tipologie di benefit (beni e servizi) tra le diverse aree di interesse, quali:

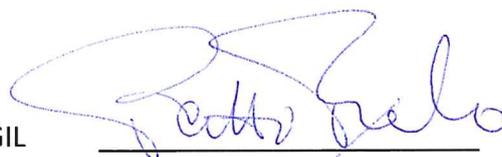
#	CATEGORIA	SERVIZI
1	PREVIDENZA	Fondi di previdenza integrativa: privati, aziendali o di categoria.
2	ACQUISTI	Buoni spesa (con massimale di esenzione fiscale previsto dalla legge), Buoni carburante (con massimale di esenzione fiscale previsto dalla legge), Abbigliamento, Informatica, Prodotti per la cura del corpo da spendere presso aziende convenzionate anche online. Alcune attività convenzionate offrono ulteriori sconti.
3	FAMIGLIA	Rimborsi su quanto speso per: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Istruzione dall'asilo nido al master universitario: Rette, tasse, iscrizione, Mense e libri;</li> <li>▪ Assistenza Minori: centri estivi e invernali, Baby sitting;</li> <li>▪ Assistenza anziani e non autosufficienti: badante, rette di degenza, cure domiciliari;</li> <li>▪ Mobilità: abbonamenti al trasporto pubblico.</li> </ul>
4	SPESE OSPEDALIERE	Rimborsi su quanto speso per: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Spese ospedaliere: interventi, Esami diagnostici, Ticket sanitari;</li> <li>▪ Vista: Occhiali e montature, Lenti a contatto, Soluzioni saline;</li> <li>▪ Cura della persona: Fisioterapia, Psicologo, Logopedista;</li> <li>▪ Farmacie: Farmaci, Parafarmaci (con prescrizione), Prodotti omeopatici;</li> <li>▪ Polizze assicurative: LTC e Dread Disease.</li> </ul>
5	TEMPO LIBERO	Rimborsi su quanto speso, in strutture convenzionate e NON, per: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sport: palestre nazionali e territoriali;</li> <li>▪ Corsi di formazione: fotografia, cucina;</li> <li>▪ Viaggi: agenzie di viaggio o cofanetti esperienziali</li> <li>▪ Attività culturali: cinema, teatro, check up e visite mediche specialistiche.</li> </ul>
6	ALTRO	

- prima dell'avvio del Piano di Welfare Aziendale, sarà avviata una fase di comunicazione di dettaglio a tutto il personale attraverso la predisposizione di uno specifico Regolamento aziendale in collaborazione con il fornitore;
- nel caso in cui il dipendente non utilizzi tutto o in parte il conto welfare l'importo residuo verrà tralato sull'anno successivo oppure per chi ne farà richiesta scritta verrà erogato su cedolino paga;
- nel caso in cui un dipendente cessi il rapporto di lavoro in corso d'anno, i benefit potranno essere utilizzati entro e non oltre la fine del mese di cessazione.

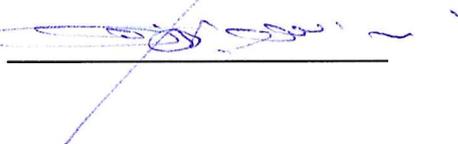
Adriafer Srl

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a solid horizontal line.

FILT-CGIL

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'F. Cotto', positioned above a solid horizontal line.

UILTRASPORTI

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a solid horizontal line.