

CTM SpA

VERBALE DI ACCORDO

In data 18.12.2020, alle ore 15,00 presso i locali del CTM S.p.A. in viale Trieste a Cagliari si sono incontrati in videoconferenza

Per l'Azienda:

Dott. Bruno Useli	Direttore Generale
Dott.ssa Marinella Mattana	Dirigente Settore Personale e Organizzazione
Dott. Paolo Pirelli	U.O. Relazioni Industriali
Rag. Maura Massidda	Responsabile U.O. Amministrazione del Personale

Per le OO.SS. le Signore e i Signori

Per l'O.S. Territoriale e Aziendale FILT/CGIL

Roberto Pireddu, Antonio Venturino Ciambotti

Per l'O.S. Territoriale e Aziendale FIT/CISL

Ignazio Lai, Stefano Mameli, Roberto Caria

Per l'O.S. Territoriale e Aziendale UILTRASPORTI

Anna Cirronis, Ezio Cardinale

Per l'O.S. Territoriale e Aziendale UGLTRASPORTI

Roberto Madeddu, Andrea Boi,

Per l'O.S. Territoriale e Aziendale FAISA/CISAL

Giuseppe Camboni, Cesare Serreli, Giuseppe Zinco

Per l'O.S. Territoriale e Aziendale FTS/CSS

Flaviano Atzori, Angelo Monteverde, Pier Paolo Melis

PREMIO DI RISULTATO 2020

Premesso che

Nell'incontro del 5 ottobre le Parti hanno preso atto della particolare situazione in corso e del fatto che nella definizione di una ipotesi di accordo per l'anno corrente si dovrà tenere conto di quanto di seguito richiamato.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'Maura Massidda'. In the center, there are several smaller signatures, some of which are labeled with names: 'Madeddu Roberto', 'Caria', and 'Zinco'. On the right, there is a large signature that appears to be 'Antonio Venturino Ciambotti'. The signatures are arranged in a somewhat horizontal line across the bottom of the page.

- I primi due mesi dell'anno si sono svolti senza particolari problemi, successivamente le misure introdotte per affrontare la pandemia hanno fortemente inciso sulla produttività aziendale.
- A causa dell'emergenza COVID 19 l'obiettivo di produttività legato alla presenza in servizio che è stato alla base del riconoscimento del premio negli anni scorsi, in molti casi non potrà essere raggiunto.
- L'assenteismo aziendale è aumentato considerevolmente per via del ricorso massivo da parte dei lavoratori a istituti quali i permessi parentali permessi ex. L.104/92 e la malattia.
- In diversi casi le assenze non derivano da cause imputabili al lavoratore, in altri casi sono legate a una sua particolare situazione patologica personale o familiare, legata alla pandemia in corso.
- Le OO.SS. hanno osservato che mentre negli anni scorsi per non perdere il premio di risultato il personale Aziendale si è recato al lavoro anche in condizioni fisiche non ottimali, nell'anno in corso è stato introdotto il divieto di presentarsi a lavoro anche con febbre o sintomi influenzali lievi per via dell'emergenza COVID.
- Le OO.SS. hanno richiesto che le assenze per malattia con causale "Covid" non incidano sul riconoscimento del premio di risultato e sull'eccellenza.
- L'Azienda ha ritenuto che tali situazioni, per un principio di equità vadano senz'altro tutelate anche facendo delle deroghe agli accordi raggiunti negli anni sul premio di risultato. Occorrerà peraltro contemperare l'interesse di chi si è trovato ad affrontare una situazione "Covid" e chi comunque, pur tra tante difficoltà non ha fatto alcuna assenza. Solo in questi ultimi casi ritiene debba essere riconosciuta l'eccellenza mentre per gli altri dovrebbe essere salvaguardato il premio che altrimenti sarebbe perso in toto o in parte a causa dell'evento pandemico. Differenti decisioni metterebbero in crisi la tenuta del sistema premiante fondamentalmente basato sulla produttività e condiviso ormai da tantissimi anni.
- Le Parti hanno quindi ritenuto opportuno che nell'individuazione degli indicatori per la misurazione della produttività legata al riconoscimento del premio di risultato 2020 si debba tener conto dell'eccezionalità della situazione di contesto individuando tra le causali di assenza quelle che nell'anno in corso dovrebbero essere considerate presenza ai fini del calcolo del premio
- Il CDA ha dato mandato all'Azienda per verificare se vi sono le condizioni poter raggiungere un accordo tema.

Premesso tutto quanto sopra le Parti concordano

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo

Le Parti confermano anche per il 2020 la validità dell'Accordo sul premio di risultato sottoscritto in data 10.4.2009, scaduto in data 2011 e successivamente prorogato per gli anni 2012, 2013, 2014 e 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 così come modificato dai verbali del 10 e 12.9.12, del 6 novembre 2014, del 29.12.15., del 29.12.2016 e del 21.12.2017, con le seguenti modifiche ed integrazioni e con la precisazione che il presente accordo non si riferisce all'extrapremio.

Per il periodo 1.01.2020 -29.02.2020, verrà effettuato un primo calcolo del premio di risultato spettante a ciascun dipendente.

Il risultato così ottenuto costituirà la base su cui applicare, a partire dal 1° marzo 2020 le seguenti integrazioni agli accordi citati:

Carlo, Madeddu Roberto, Luigi Harkende, Carlo, Madeddu Roberto, Bri, PmW

nuovi eventi che non danno luogo alla decurtazione del premio:

- assenze per malattia con causale COVID;
- Quarantena obbligatoria/facoltativa con causale COVID non dovuta a contatti diretti o indiretti avvenuti in Azienda;
- permessi parentali COVID;
- permessi L.104 COVID;
- assenze dei lavoratori fragili con causale riconducibile al COVID;
- 2 eventi di assenza per malattia della durata complessiva di massimo 10 giorni realizzatisi nel periodo 1° marzo 2020 - 31 dicembre 2020.

Il personale viaggiante che proviene da situazione di eccellenza nel 2019 ma che nel 2020 è incorso solamente in mancate prestazioni dovute alle causali COVID sopra indicate, ai fini del calcolo dell'eventuale bonus normativo relativo al 2021, manterrà lo status acquisito nel 2019.

Nuovi eventi che non danno luogo a decurtazione del premio e danno diritto al riconoscimento dell'eccellenza:

- collocazione in fondo bilaterale di solidarietà;
- distoglimento dal servizio e collocazione in isolamento fiduciario disposto dall'Azienda, confermato o meno dall'ATS, a seguito di contatto diretto o indiretto avvenuto in Azienda.

Inoltre, tenuto conto che:

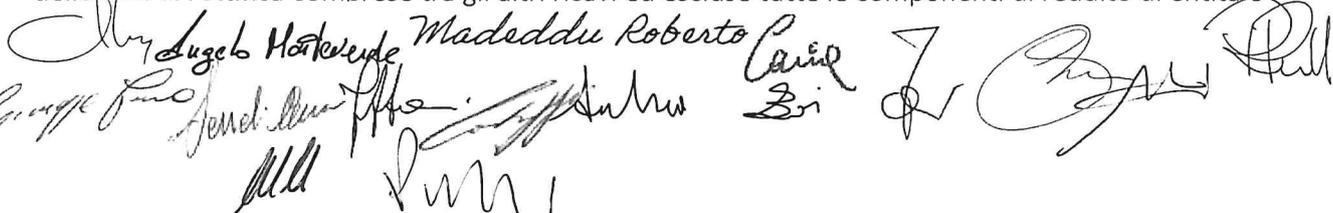
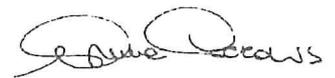
- l'art. 1, commi da 182 a 189, della legge 208/2015 (cd. legge di Stabilità 2016) ha previsto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali di importo non superiore a euro 3.000. In particolare sono soggetti ad un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto di cui al comma 188 emanato dal Ministero del Lavoro in data 16 maggio 2016;
- l'articolo 1 comma 187, prevede che ai fini dell'applicazione delle già menzionate disposizioni, le somme devono essere erogate in esecuzione dei contratti aziendali stipulati tra azienda e organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative di cui all'art. 51 d.lgs 81 del 15 giugno 2015;
- l'art. 14 D.lgs 14 settembre 2015, n 151 prevede che i benefici contributivi e fiscali o le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti aziendali siano riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione Territoriale del lavoro competente

il presente accordo individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione al raggiungimento di uno dei quali l'Azienda applicherà il regime di imposta agevolato, come previsto dalla normativa vigente in materia di detassazione di premio di risultato. Per l'anno 2020 l'indicatore è il seguente:

INDICATORE DI REDDITIVITÀ

Per il 2020, l'indicatore di redditività è determinato dall'utile registrato a bilancio consuntivo. In considerazione della previsione di budget, di chiusura dell'anno in pareggio, le Parti concordano quale obiettivo rilevante ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva un incremento del valore del risultato previsto dal budget 2020. L'obiettivo è quindi costituito dalla realizzazione di un utile di bilancio. Per il calcolo di tale valore si terrà conto di quanto segue.

Con la voce costi operativi si intendono i costi di natura ricorrente e di carattere ordinario, al netto delle voci di rettifica comprese tra gli altri ricavi ed escluse tutte le componenti di reddito di entità o



eccedenza eccezionale. Dal calcolo sono esclusi alcuni dei costi previsti dall'art. 2425 del codice civile che individua il totale dei costi della produzione; in particolare saranno distolti dal computo:

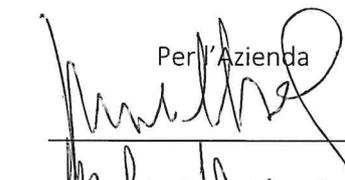
- ammortamenti e svalutazioni
- accantonamenti per i rischi
- altri accantonamenti
- imposte indirette, tasse e contributi compresi tra gli oneri diversi di gestione
- sopravvenienze e insussistenze attive e passive di natura ordinaria e straordinaria
- Con la voce ricavi operativi si intendono i ricavi di natura ricorrente e di carattere ordinario, ossia i corrispettivi derivanti dal Contratto di Servizio con la Regione Sardegna e i ricavi tariffari conseguenti le vendite di biglietti a abbonamenti nonché gli altri ricavi che non hanno natura di voci di rettifica dei costi.
- Sia nei costi che nei ricavi operativi saranno esclusi gli oneri e i proventi di entità o incidenza eccezionale.

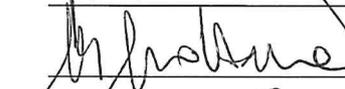
CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO IN SERVIZI DI WELFARE.

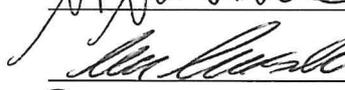
- Il lavoratore potrà scegliere di ricevere l'importo del premio di risultato, anziché in forma di erogazione monetaria, in servizi di welfare, in conformità a quanto previsto dall'art. 51 del T.u.i.r. e delle forme di welfare attivabili a livello aziendale.
- Conseguentemente, in assenza di esercizio di opzione, il premio sarà erogato in forma monetaria.
- Il lavoratore dovrà esercitare la facoltà di opzione sopra indicata, necessariamente entro e non oltre il 15 marzo, secondo le modalità che verranno comunicate dall'Azienda indicando le quote percentuali di premio che intende convertire nei servizi welfare: 25%, 50%, 75%, 100%.
- Il valore della quota del premio di risultato convertita in servizi di welfare dovrà essere fruito inderogabilmente entro il 30 novembre dell'anno.
- A tale data, eventuali somme non fruito, saranno erogate in busta paga col primo cedolino paga utile, con assoggettamento a contribuzione previdenziale e tassazione agevolata, ove applicabile.
- Qualora intervengano modifiche normative in materia, le Parti si incontreranno per armonizzare la presente disciplina al mutato contesto.

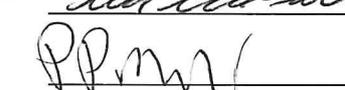
La riunione termina alle ore 18.30 del che il presente verbale letto confermato e sottoscritto.

Per l'Azienda









Per le OO.SS



