

## ACCORDO SU PREMIO DI RISULTATO E WELFARE AZIENDALE 2017

Premesso che

- la contrattazione tra le Parti Sociali ed il Governo ha previsto di rendere strutturali gli interventi di agevolazione fiscale, favorendo la contrattazione aziendale;
- le parti hanno già condiviso, con precedenti accordi, interventi volti a valorizzare la contrattazione aziendale di produttività;
- le parti intendono utilizzare le possibilità offerte dalla vigente normativa (Legge di Bilancio 2017) in tema di "tassazione sostitutiva", al fine di incrementare il reddito netto dei dipendenti con l'obiettivo di migliorare la produttività ed efficienza aziendale;
- la normativa vigente in tema di "tassazione sostitutiva" prevede che gli importi erogati siano variabili e collegati al raggiungimento di un obiettivo che determini incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- contestualmente, sempre al fine di sostenere il reddito netto dei dipendenti secondo la citata normativa, le parti si danno atto che verranno istituiti "nuovi strumenti di Welfare aziendale".

Tutto ciò premesso, come parte inscindibile del presente accordo,  
si conviene la seguente disciplina:

### 1 - Premio di Risultato (PdR)

Evoluzione del Premio di Risultato come definito all'art. 4 dell'accordo integrativo 11/6/2009, in applicazione della vigente normativa in tema di "tassazione sostitutiva", già richiamata nelle premesse.

Il Premio di risultato sarà erogato a tutto il personale GTT CCNL-TPL Mobilità, con esclusione di quanti appartengono all'area di applicazione dell'accordo SIAMM.

In considerazione dei positivi effetti attesi dal presente accordo, le quote di Premio di Risultato erogate dalla firma del presente accordo e fino alle retribuzioni di dicembre 2017, avranno i requisiti di legge per l'applicazione della tassazione sostitutiva e saranno erogate secondo le seguenti modalità e tempistiche (così come già previste all'art.4 dell'accordo 11/6/2009):

#### 1.1. quota in pagamento con il cedolino di maggio 2017 (27 giugno 2017):

- a) l'importo lordo del Premio di Risultato sarà pari a 400 €/anno (non parametrati);
- b) gli importi individualmente spettanti saranno definiti così come segue:
  - in base alla percentuale media di part-time nel periodo di riferimento;
  - in relazione alla data di assunzione, in caso di assunzione in corso d'anno, e ai periodi di aspettativa privata e/o di sospensione cautelare;
  - in attesa della consuntivazione dell'obiettivo (221,3 giornate) riconoscimento del 100% dell'importo individualmente spettante salvo eventuale successivo conguaglio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo;
- c) la quota, in anticipo rispetto alla consuntivazione dell'obiettivo, sarà provvisoriamente assoggettata a tassazione ordinaria salvo applicazione, qualora l'obiettivo venga raggiunto, della più favorevole tassazione sostitutiva con la busta di dicembre 2017 in pagamento il 27/1/2018.

#### 1.2 quota in pagamento con il cedolino di agosto 2017 (27 settembre 2017):

- a) l'importo lordo del Premio di Risultato sarà pari a 568,00 euro/anno riferiti al livello retributivo 6 (livello previgente al CCNL 27 novembre 2000), posseduto al 31/7/2017;
- b) gli importi individualmente spettanti saranno definiti così come segue:
  - in base alla percentuale media di part-time nel periodo gennaio-luglio;
  - in relazione alla data di assunzione, in caso di assunzione in corso d'anno, e ai periodi di aspettativa privata e/o di sospensione cautelare;

- o in attesa della consuntivazione dell'obiettivo (221,3 giornate) riconoscimento del 100% dell'importo individualmente spettante salvo eventuale successivo conguaglio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo;
  - o l'importo spettante sarà oggetto di adeguamento, ove necessario, al periodo di riferimento (come previsto al punto 1.3). Tale adeguamento avverrà in occasione del pagamento del successivo punto 1.3;
- c) la quota, in anticipo rispetto alla consuntivazione dell'obiettivo, sarà provvisoriamente assoggettata a tassazione ordinaria salvo applicazione, qualora l'obiettivo venga raggiunto, della più favorevole tassazione sostitutiva con la busta di dicembre 2017 in pagamento il 27/1/2018.

1.3 quota in pagamento con il cedolino di gennaio 2018 (27 febbraio 2018):

- a) l'importo lordo del Premio di Risultato sarà pari a 511,00 euro/anno riferiti al livello retributivo 6 (livello previgente al CCNL 27 novembre 2000), posseduto al 31/12/2017;
- b) gli importi individualmente spettanti saranno definiti così come segue:
- o in base alla percentuale media di part-time nel periodo di riferimento;
  - o in relazione alla data di assunzione, in caso di assunzione in corso d'anno, e ai periodi di aspettativa privata e/o di sospensione cautelare;
  - o sulla base del raggiungimento dell'obiettivo di produttività nel periodo di riferimento e più precisamente secondo la tabella di seguito riportata:

**Obiettivo raggiunto**

Consuntivazione obiettivo (giornate lavorate medie)	Percentuale di corresponsione	Tassazione applicata
221,3	100%	Tassazione sostitutiva
Da 221,4 a 221,8	104%	
Ulteriori incrementi di 0,4 giornate	+ 4%	

Gli importi derivanti dal superamento dell'obiettivo di produttività (ovvero raggiungimento di oltre 221,3 giornate lavorate medie) saranno distribuiti come "ulteriore premialità" con le modalità che verranno identificate dalla commissione tecnica istituita ai sensi dell'art.7 del presente accordo.

**Obiettivo non raggiunto**

Consuntivazione obiettivo (giornate lavorate medie)	Percentuale di corresponsione	Tassazione applicata
Da 220,8 a 221,2	96%	Tassazione ordinaria
Da 220,3 a 220,7	92%	
Fino a 220,2	88%	

- c) contestualmente alla presente quota si opererà l'eventuale conguaglio relativo alle prime due quote, qualora l'obiettivo non sia raggiunto;
- d) coerentemente alle previsioni del presente accordo, a fronte del raggiungimento dell'obiettivo di produttività, il pagamento (di norma previsto con il cedolino di gennaio) degli importi spettanti verrà anticipato al cedolino paga di dicembre 2017 (in pagamento a gennaio 2018) con assoggettamento a tassazione sostitutiva.

**2 – Obiettivo di Produttività**

Le parti si danno atto che l'equilibrio contrattuale alla base del presente accordo si basa sull'incremento di produttività e, in particolare, sulla disponibilità dei lavoratori di raggiungere l'obiettivo aziendale di seguito descritto a fronte dei vantaggi conseguibili attraverso le norme vigenti in materia di tassazione sostitutiva.

*[Handwritten signatures and notes in blue ink are present throughout the page, including names like 'Pappalardo', 'M...', and 'H...']*

L'obiettivo è riferito all'incremento delle giornate di prestazione effettiva complessiva nel periodo dicembre 2016 – novembre 2017.

Tenuto conto dell'andamento storico della prestazione, si definisce come obiettivo per l'anno 2017 il raggiungimento, nel periodo di riferimento, di una presenza complessiva media procapite pari a 221,3 giorni di lavoro effettivo, comprese le giornate intere lavorate in straordinario e/o in giornate di Mancata Prestazione contrattuale. Il consuntivo 2017 sarà normalizzato sulla base di eventuali differenze dovute da diversa fruizione delle "assenze contrattuali" (es. maggior fruizione ferie).

Per lavoro effettivo si intende, ai sensi dell'art.1 D.Lgs 66/2003, "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

Le parti si danno atto che l'obiettivo di produttività di cui al presente accordo è conforme alla richiamata disciplina di Legge e del relativo Decreto Ministeriale attuativo 25/3/2016 ed ha quindi le caratteristiche previste dalla legislazione vigente per l'assoggettamento a tassazione sostitutiva degli importi del Premio di Produttività.

### 3 – Nuovi strumenti di Welfare aziendale

GTT si impegna ad introdurre per tutti i dipendenti un sistema di Welfare che permetterà l'accesso a nuovi servizi del valore pari a 200€ netti pro capite su base annua; tale valore sarà definito in relazione ai periodi di aspettativa privata e/o di sospensione cautelare.

I nuovi servizi di Welfare, che saranno disponibili su una piattaforma web ("sistema aperto"), potranno essere scelti da ciascun dipendente, fatti salvi i tempi tecnici di attivazione della piattaforma, sulla base delle esigenze individuali e saranno fruibili indicativamente fino al 30/9/2018.

L'individuazione del fornitore avverrà ai sensi di legge e riguarderà gli elementi di cui al comma 184 e 184 bis della Legge 208/2015 come modificata dall'art. 1, comma 160 della Legge 232/2016 in riferimento all'art. 51 del Testo Unico Imposte sui Redditi.

A seguito dell'aggiudicazione, la commissione tecnica di cui alle norme finali del presente accordo verrà portata a conoscenza di tutti i contenuti della "piattaforma Welfare".

### 4 – Opzione individuale

Ad obiettivo raggiunto, ciascun dipendente potrà scegliere se destinare tutto o parte dell'importo definito a titolo di "Premio di Risultato" per la fruizione dei nuovi strumenti di Welfare (come indicati al punto 3 del presente accordo), con le seguenti modalità:

- 100% del PdR eventualmente spettante, ovvero delle quote definite ai punti 1.2 e 1.3 del presente accordo;
- soltanto la quota del PdR eventualmente spettante prevista al punto 1.3 del presente accordo;
- PdR erogato esclusivamente sotto forma di retribuzione.

La conversione di parte o tutto il PdR in favore dei nuovi strumenti di Welfare sarà soggetta alle normative vigenti in materia di contribuzione e tassazione, in conseguenza del raggiungimento dell'obiettivo di produttività, e sarà riconosciuta, in un'unica soluzione, nel mese di febbraio 2018.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo aziendale, gli importi spettanti a titolo di PdR non saranno convertiti in welfare ma saranno retribuiti, in unica soluzione, con la busta paga di gennaio 2018 (in pagamento il 27 febbraio 2018).

Per coloro che opereranno per la conversione di parte o tutto il PdR in Welfare, l'importo spettante sarà maggiorato del 10%.

Ciascun dipendente dovrà esprimere la propria scelta entro il mese di luglio 2017 secondo le modalità che verranno comunicate a tutti i dipendenti. In mancanza di opzione da parte del dipendente, il PdR sarà erogato, ove spettante, interamente sotto forma di retribuzione.

### 5 – Clausola di salvaguardia

Il presente accordo ha carattere sperimentale e validità per il solo anno corrente, le modalità di calcolo e di determinazione degli importi spettanti dal 2018 torneranno ad essere quelli previsti all'art. 4 dell'accordo integrativo 11/6/2009.

Le parti condividono l'intento ad aprire il confronto sull'eventuale applicazione della tassazione sostitutiva per l'anno 2018, anche in relazione ai risultati ottenuti con il presente accordo ed alle future previsioni normative in tema di contrattazione di produttività.

### 6 – Personale che cessa dal servizio

Per il personale uscito successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, si applicano le modalità di calcolo del Premio di Risultato previste al punto 4 lettera b) dell'accordo 11/6/2009 (ivi comprese le quote derivanti dal punto 4 del presente accordo), con assoggettamento a tassazione ordinaria per il personale uscito prima della consuntivazione dell'obiettivo di produttività.

Sono confermati i nuovi servizi di Welfare introdotti dall'art.3 del presente accordo anche per il personale cessante nell'anno in corso.

### 7 – Norme finali

- Le parti affidano ad una Commissione tecnica il monitoraggio dell'obiettivo di produttività , la definizione dei criteri per l'assegnazione della "ulteriore premialità" (così come definita al punto 1.3) nonché quanto definito al punto 3 relativamente agli strumenti di Welfare.
- La Commissione, composta da 3 rappresentanti aziendali e 6 rappresentanti per la RSU, si riunirà con cadenza mensile. Le attività della Commissione saranno comunicate periodicamente a tutti i dipendenti.
- Gli importi di cui all'art.1 (Premio di Risultato) e all'art.3 (nuovi strumenti di Welfare) non sono validi ai fini dell'accantonamento del TFR.
- Le parti incaricano l'azienda del deposito del presente accordo presso gli enti competenti, nei termini di legge.
- Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo, i cui contenuti sono tra loro inscindibili.

Torino, 8 maggio 2017

Federico Ferragiacca  
Dani Lan  
p. GTT  
Belhuc  
P.L. Sebba  
p. la RSU (vedi documento allegato)  
4

**NOTA A VERBALE CONGIUNTA DELLE RSU GTT**

I componenti della RSU GTT intendono presentare l'accordo 8 maggio 2017 per la condivisione da parte delle assemblee dei lavoratori che si terranno entro il 31 maggio 2017.

San  
Stefano

De Vito J.  
Vincenzo  
Cassano  
Abbate  
Pelle  
Cassano  
Doro  
F. F. F. F. F.  
Ally  
Z. O. A.  
P. L. Sab. L.  
G. S. S. S. S.  
S. S. S. S. S.

P. B.  
S. S. S.  
M. S.  
P. S.  
P. S.  
S. S.  
P. S.  
P. S.  
P. S.  
P. S.  
P. S.