

VERBALE DI INCONTRO DEL 08 SETTEMBRE 2022

TRA

SAGAT S.p.A. e SAGAT HANDLING S.p.A. rappresentate da Riccardo Masuelli e Erika Faugno,

E

le Organizzazioni Sindacali Regionali – **FILT/CGIL** nelle persone di Hyari Toneatto, **FIT/CISL** nella persona di Salvatore Giallombardo, **UIL Trasporti** nella persona di Daniele Beltramelli, **UGL Trasporto Aereo** nelle persone di Giovanni Mancuso, Alessandra Boldrini e Serena Starnai, la **RSU** aziendale di Sagat Spa nella persona di Vincenzo Del Piano, Giovanni De Cicco e Gualtiero Zanatta.

Oggetto: Premio di Risultato 2022

Premesso e Considerato che:

- l'accordo sul Premio di Risultato di Sagat Spa e di Sagat Handling è scaduto.
- Il CCNL Trasporto Aereo parte specifica Gestori aeroportuali all'Art. 1 disciplina il Premio di Risultato.
- Le Parti ritengono opportuno che i Premi di Risultato delle società del Gruppo, pur nel rispetto delle tipicità aziendali, mantengano una organicità sui criteri generali.
- Le Parti convengono nel voler confermare, nelle modalità di erogazione del Premio di Risultato, la possibilità per il lavoratore di scegliere di percepire lo stesso come prestazioni di c.d. welfare, beneficiando della totale defiscalizzazione e decontribuzione degli importi.
- La legge 208/2015 che regola lo sgravio contributivo dei premi di produttività.
- La Legge di Stabilità 2016 e la circolare n.28/E dell'Agenzia delle Entrate avente ad oggetto Premi di Risultato e Welfare.

Le Parti concordano che

Il Premio di Risultato aziendale favorisce il coinvolgimento dei dipendenti ai risultati dell'Azienda, con particolare focus sul miglioramento costante dei dati economici e qualitativi della stessa.

Il presente premio, di seguito disciplinato, è l'unico premio esistente e la sua corresponsione è correlata alla realizzazione di obiettivi di redditività, qualità e produttività che concorrono al conseguimento dello stesso.

Il presente premio sarà pertanto non consolidabile e completamente variabile in relazione ai parametri di seguito concordati, atti a misurare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi sopra indicati.

Il premio è destinato ai dipendenti a tempo indeterminato in forza al momento di erogazione sulla base dei mesi di servizio nel corso del 2022. Per il personale a tempo parziale gli importi saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro contrattuale.

I dipendenti sceglieranno se percepire (interamente) l'importo del premio come prestazione di welfare ovvero come retribuzione lorda.

La quota di Erogazione Base per il 2022 sarà pari a euro 500 (netti) nel caso in cui il dipendente scelga di percepire il Premio di Risultato in prestazioni di welfare; nel caso in cui il dipendente scelga di percepire il premio come retribuzione la quota base sarà pari ad euro 385 lordi.

Le OO.SS richiedono inoltre alle Aziende di valutare la possibilità di erogare a tutti i dipendenti del Gruppo ulteriori 100 euro in buoni carburante. Le Aziende accolgono l'istanza e si impegnano ad erogare entro la fine dell'anno 2022, a titolo di ristoro per la contingente situazione economica ed anche in virtù della mancata erogazione delle premialità legate ai risultati aziendali del biennio 2020-2021, quanto richiesto, che si uniscono alle liberalità aziendali già erogate nei mesi passati.

CRITERI DI CALCOLO.

A ciascun parametro è assegnato un peso percentuale rispetto alla Quota di Erogazione Base:

R= Base Reddività (40% della Quota di Erogazione Base)

Q= Base Qualità (30% della Quota di Erogazione Base)

P= Base Produttività (30% della Quota di Erogazione Base)

INDICE DI REDDITIVITA' (R).

E' determinato dal rapporto del MOL (Margine Operativo Lordo) di Gruppo, ottenuto nell'anno corrente così come indicato nel Bilancio e il MOL di budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Se il Gruppo non raggiunge un risultato operativo positivo, non verrà erogata la quota relativa all'Indice di Reddività.

Di seguito le possibili percentuali di raggiungimento dell'indice R:

Se Y è < 96%	0%
Se Y è >= 96 % e < 98%	80%
Se Y è >= 98% e <= 102%	100%
Se Y è > 102 %	120%

INDICE DI QUALITA' (Q).

L'azienda mira ad una costante attenzione alla Qualità fornita ai clienti.

Per il 2022 l'azienda considera come indicatore il parametro di Overall Satisfaction del benchmark ASQ (Airport Quality Service), misurato su una scala da 1 a 5.

Pertanto la determinazione dell'indice di Qualità avviene analizzando l'obiettivo per l'anno 2022 (che è 4,03).

Di seguito le possibili percentuali di raggiungimento dell'indice Q:

Se < 4,00	0%
Se >= 4,00 e < 4,03	80%
Se >= 4,03 e <= 4,06	100%
Se > 4,06	120%

INDICE DI PRODUTTIVITA' (P).

L'indice di produttività P è determinato dall'andamento del rapporto tra residuo ferie dei dipendenti al 31 Dicembre di ogni anno e il numero di FTE medi annui del Gruppo (solo tempi indeterminati).

Di seguito le possibili percentuali di raggiungimento dell'indice P:

Se >= 5 gg	0%
Se > 4 gg e <= 5 gg	80%
Se = 4,00 gg	100%
Se < 4 gg	120%

L'Azienda e le Parti Sindacali si incontreranno nel mese di novembre 2022 per un aggiornamento sull'andamento del residuo ferie dell'anno in corso.

In caso di lavoratori che abbiano un residuo ferie superiore a 10 gg, dovuto alla mancata fruizione delle stesse per assenze di lungo periodo (superiori al mese continuativo) non prevedibili e programmabili (a titolo di esempio: infortunio/malattia/convalescenza), tali residui non verranno conteggiati nella media.

MODALITA' DI EROGAZIONE.

Il mese di erogazione sarà luglio.

L'effettiva erogazione, che terrà conto della presenza del singolo dipendente sul luogo di lavoro, verrà corrisposta in base alla seguente formula:

$$(\text{PREMIO TEORICO}/1650) \times \text{ore realmente lavorate}$$

Dal computo delle ore lavorative annue previste, NON verranno decurtate quelle relative a:

- assenze per Ferie/ROL;
- assenze per infortunio sul lavoro;
- assenze per astensione obbligatoria di maternità/paternità;
- assenze per ricovero ospedaliero;

- assenze per convalescenza a seguito del citato ricovero ove non vi sia stata interruzione tra le due fattispecie;
- assenze per attività sindacale;
- permessi di legge: L.104, lutto, donazione;
- permessi non retribuiti.

Ai lavoratori assunti in corso d'anno sarà erogato l'importo pro quota espresso in dodicesimi.

Ai lavoratori a Tempo parziale egualmente sarà erogato l'importo riproporzionato in base alla ridotta prestazione fornita.

E' presente una franchigia di 75 ore (10 gg di effettiva assenza sulle giornate lavorabili) annua (riproporzionate per il part time) fino alla quale il premio non sarà proporzionalmente decurtato. Le ore di assenza successive a tale franchigia saranno invece decurtate dall'ammontare complessivo e il premio sarà proporzionalmente ridotto. Gli importi decurtati di cui sopra saranno ridistribuiti a dicembre fra coloro che hanno percepito il premio intero.

Si concorda che

Il presente accordo ha valenza per il Premio di Risultato relativo al triennio 2022 – 2024: le Parti si incontreranno entro il mese di giugno di ogni singolo anno per definire i parametri obiettivi di riferimento all'interno degli indici di R, Q e P già individuati.

La quota base sarà determinata dal maggior valore tra il consuntivo dell'anno precedente e la quota base dell'anno precedente.

Qualora il dipendente decidesse di percepire interamente il Premio di Risultato in prestazioni di welfare potrà farlo usufruendo di una piattaforma aziendale che l'Azienda metterà a disposizione nei primi mesi del 2023.

Le parti si incontreranno nei primi mesi dell'anno 2025 per addivenire ad un eventuale nuovo accordo per le Società del Gruppo che possa garantire il citato obiettivo di coerenza e organicità generale.

Le Parti si impegnano a esaminare entro la fine dell'anno in corso l'andamento del traffico e aziendale delle società del Gruppo, in ordine a definire le modalità dei consolidamenti di organico.

Per le Aziende

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Per le OO.SS. / R.S.U.

FIT CISE

[Handwritten signature]

FILT CGIL

[Handwritten signature]

UGL.F.A.

[Handwritten signature]

FILT CPTL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

GIS DS