

## VERBALE DI ACCORDO

### Premio di risultato 2024-2026

Addì, 18 dicembre 2023 in Palermo

#### TRA

GES.A.P. S.P.A. rappresentata dall'Avv. Vincenzo Petrigli e dal Sig. Francesco Pecoraro, assistiti da Sicindustria nella persona dell'Avv. Maria Colosimo

#### E

Le Organizzazioni Sindacali di categoria territorialmente competenti:

**FILT CGIL PALERMO**, rappresentata dal Segretario generale Sig. Fabio Lo Monaco, unitamente alla RSA nella persona del sig. Giuseppe Panettino;

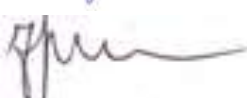
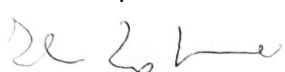
**FIT CISL SICILIA**, rappresentata dal Segretario Generale aggiunto Sig. Antonio Dei Bardi, unitamente alla RSA nella persona del Sig. Manlio Viscardi;

**UILTRASPORTI SICILIA** rappresentata dal Commissario Signora Katia Di Cristina, unitamente alla RSA nella persona della signora Renata Alessandra,

**UGL TRASPORTO AEREO SICILIA**, rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Domenico De Cosimo, unitamente alla RSA nella persona del sig. Marcello Carlisi

#### PREMESSO CHE

- in relazione agli Accordi Interconfederali vigenti, il CCNL Trasporto Aereo - Parte Generale – individua le materie che possono essere oggetto di contrattazione aziendale delegandola ai seguenti argomenti:
  - Orario di lavoro (aspetti applicativi);
  - Mercato del Lavoro (aspetti applicativi);
  - Premio di Risultato, ove ne sussistano le condizioni di redditività aziendale e fermo restando la sua variabilità;
- i contenuti economici definiti a livello aziendale dovranno fare riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivi 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 e dovranno altresì avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo/fiscale previsto dalla legge;



Vincenzo Petrigli Di Loro



- i contratti integrativi aziendali, sia per la parte economica che per quella normativa, sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza, secondo le previsioni del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e s.m.i.;
- il CCNL del Trasporto Aereo – Parte Specifica Sezione Gestori, all’art. G1 disciplina il Premio di Risultato (PDR) stabilendo che: *“L’accordo relativo al PDR fissa i parametri e gli indici da assumere come base di riferimento ed in esso operano le necessarie scelte circa il peso che i parametri di produttività, qualità ed andamento economico debbano rispettivamente avere nel determinare le erogazioni economiche, le quali sono variabili e non predeterminabili, ed il grado di reciproca influenza dei diversi parametri tra di loro ai fini del calcolo delle erogazioni”*;
- è intenzione delle Parti istituire un Premio di Risultato (PDR) per il triennio 2023-2025, conformemente alle previsioni contrattuali ed alla normativa in materia di contrattazione di secondo livello;
- il Premio di risultato è orientato a favorire la competitività della Società nonché a promuovere e a sostenere l’approccio costruttivo dei lavoratori al miglioramento dei risultati aziendali, valorizzando la loro partecipazione al raggiungimento degli obiettivi.

## **TUTTO CIO’ PREMESSO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE**

### **1) OBIETTIVI GENERALI DEL PREMIO DI RISULTATO**

Il premio, qui di seguito disciplinato, è l’unico premio esistente e, in ottemperanza a quanto stabilito dal CCNL, la sua corresponsione è correlata alla realizzazione di obiettivi di redditività, qualità e produttività che concorrono al conseguimento dello stesso.

Il Premio sarà, pertanto, non consolidabile e completamente variabile in relazione ai parametri di seguito concordati, atti a misurare l’effettivo raggiungimento degli obiettivi su indicati grazie all’impegno e alla professionalità apportata dai dipendenti.

### **2) DURATA DEL PDR**

In riferimento a quanto previsto dal CCNL, il premio di risultato avrà vigenza triennale (2024 – 2026) a partire dalla determinazione dei risultati relativi al 2023.

### **3) DESTINATARI**

Il Premio è destinato al personale dipendente dell’Azienda – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e in servizio alla data di erogazione del premio stesso. Per il personale a tempo parziale gli importi saranno riproporzionati alla durata della prestazione

### **4) COMPOSIZIONE DEL PDR E CRITERI DI CALCOLO**

La nuova formula prevede l’erogazione di una somma correlata all’andamento dei parametri di Redditività, Qualità e Produttività aziendali.




Vincenzo Kette Di Loro  




Il Premio teorico è, dunque, la somma delle singole Basi moltiplicate per le percentuali dei diversi indici e moltiplicate in base ai risultati raggiunti in accordo con la seguente formula:

$$\text{Premio} = [\text{Quota base} \times \% \text{ Quota Redditività (R)} \times \% \text{ Risultato R (Y)}] + \\ [\text{Quota base} \times \% \text{ Quota Qualità (Q)} \times \% \text{ Risultato Q}] + \\ [\text{Quota base} \times \% \text{ Quota Produttività (P)} \times \% \text{ Risultato P (K)}]$$

A ciascun parametro, pertanto, è assegnato un peso percentuale rispetto alla Quota di Erogazione Base (QEB):

**R** = Base di Redditività ( 40% della QEB)

**Q** = Base di Qualità ( 30% della QEB)

**P** = Base di Produttività ( 30% della QEB)

La Quota di Erogazione Base per la determinazione del PDR 2023 sarà di € 310.000,00, equivalente all'ammontare della "liberalità" erogata dall'azienda nell'ultimo anno. Per gli anni successivi si farà al PDR erogato nell'anno precedente rispetto a quello per cui si applica la formula.

### L'INDICE DI REDDITIVITA' (R)

L'indice di Redditività R è determinato dal rapporto del MOL (Margine Operativo Lordo), ottenuto nell'anno corrente (A.C.) così come indicato nel bilancio e il MOL dell'anno precedente (A.P.), attraverso l'applicazione della seguente formula:

$$\left[ \left( \frac{\text{MOL consuntivo di riferimento A.C.}}{\text{MOL consuntivo di riferimento A.P.}} \right) \times 100 \right] - 100$$

Il Risultato viene denominato Y.

Se l'azienda non raggiunge un risultato operativo positivo, fattore essenziale per l'andamento aziendale, l'intero Premio di Risultato non sarà erogato.

Se Y	< 0 = -25%	allora R = 0%
Se Y	> -25% e < 0 = -12%	allora R = 70%
Se Y	> -12% e < 0 = - 3%	allora R = 85%
Se Y	> - 3% e < 0 = 1%	allora R = 100%
Se Y	> 1% e < 0 = 10%	allora R = 115%
Se Y	> 10%	allora R = 130%

### L'INDICE DI QUALITA' (Q)

L'Azienda mira ad una costante attenzione alla qualità dei servizi forniti ai clienti, e ne è testimone il sistema di rilevazione inserito nella "Carta dei Servizi" approvata da Enac.

Gli indicatori individuati con la Direzione Qualità di GES.A.P. sono:

- Sicurezza del viaggio
- Sicurezza personale e patrimoniale
- Regolarità e puntualità del servizio



- Pulizia e condizioni igieniche
- Comfort permanenza in aeroporto
- Servizi aggiuntivi
- Informazioni alla clientela
- Servizi sportello/varco
- Integrazione modale

La determinazione dell'indice Q avviene analizzando quanti indicatori sono in miglioramento rispetto all'anno precedente e confrontando il risultato così ottenuto con la tabella sottostante.

DETERMINAZIONE DELL'INDICE Q	
< o = 2 indici positivi	0%
3 indici positivi	80%
4 indici positivi	100%
5 indici positivi	120%

### L'INDICE DI PRODUTTIVITA' (P)

L'Indice di Produttività P è determinato dall'andamento del rapporto tra Passeggeri complessivi dello scalo (PAX) ed i dipendenti Full Time Equivalent (FTE) medi annui totali, attraverso l'applicazione della seguente formula:

$$\frac{\text{PAX anno n. A.C.}}{\text{FTE anno n. A.C.}} / \frac{\text{PAX anno n. A.P.}}{\text{FTE anno n. A.P.}}$$

Il risultato della formula viene denominato K.

Se K è < o = -25%	allora P = 0%
Se K è > -25% e < o = -12%	allora P = 80%
Se K è > -12% e < o = -3%	allora P = 90%
Se K è > -3% e < o = 1%	allora P = 100%
Se K è > 1% e < o = 8%	allora P = 110%
Se K è > 8%	allora P = 120%

### 5) MODALITA' DI EROGAZIONE

Il PDR sarà erogato nel mese di Settembre. L'erogazione, che terrà conto dell'effettiva e reale presenza del singolo dipendente sul luogo di lavoro, verrà corrisposta al personale in forza a tempo indeterminato a quella data, attraverso la seguente formula:

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

Handwritten signatures and names of staff members, including: De Luca, Giuseppe, Vincenzo, and others.

Dove "OLAP" rappresenta le ore lavorabili annue previste.

Dal computo delle ore lavorative annue previste, non verranno detratte quelle relative a:

- Ferie e R.O.L.;
- Assenze per infortunio sul lavoro;
- Assenze per astensione obbligatoria di maternità/paternità;
- Assenze per patologie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari debitamente certificate;
- Assenze per ricovero ospedaliero ed i periodi di conseguente convalescenza continuativa al ricovero ospedaliero debitamente certificati;
- Assenze per attività sindacali riconducibili ai permessi retribuiti previsti dagli artt. 23 e 30 della legge 300/70, nei limiti riconosciuti dalla Società in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 agosto 2023;
- Permessi di legge: L.104/92, lutto e gravi motivi familiari, donazione sangue, congedo matrimoniale.

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

Ai lavoratori a Tempo Parziale, egualmente sarà erogato l'importo pro quota in relazione alla ridotta prestazione lavorativa fornita.

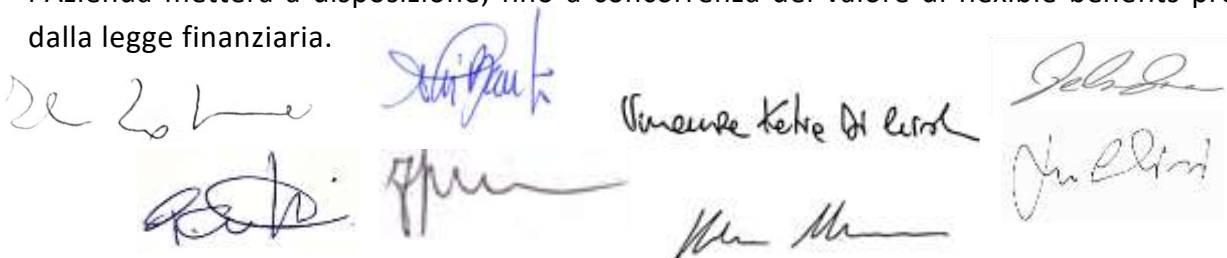
Al fine di mitigare il fenomeno dell'assenteismo per malattia, viene prevista una decurtazione di quote di PDR per tali assenze, con esclusione delle casistiche su esposte, secondo lo schema appresso definito:

- è presente una franchigia di 14 giorni/anno, pari a 108 ore annue (riproporzionate per i part-time), fino alla quale il premio non sarà proporzionalmente decurtato;
- i giorni di assenza successivi, e più precisamente sino al 20° giorno, pari a 154 ore (riproporzionate per i part-time), saranno tutti decurtati - comprensivi anche delle giornate di franchigia - dall'ammontare complessivo per cui il premio sarà proporzionalmente ridotto del 50% per le giornate di assenza;
- I giorni di assenza superiori ai 20 giorni/anno, pari a 154 ore/anno (riproporzionate per i part-time) saranno tutti decurtati - comprensivi anche delle giornate di franchigia - dall'ammontare complessivo per cui il premio sarà proporzionalmente ridotto del 100% per le giornate di assenza.

Gli importi decurtati di cui sopra saranno ridistribuiti a dicembre fra coloro che hanno percepito il premio intero (senza decurtazioni).

## **6) CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO IN BENI E SERVIZI DI WELFARE**

Ciascun dipendente potrà scegliere, quale condizione di miglior favore, di convertire, su base volontaria, per intero o pro quota, il PDR in misure di welfare (prestazioni, opere e servizi, imborso spese aventi finalità di rilevanza sociale), attraverso la piattaforma welfare che l'Azienda metterà a disposizione, fino a concorrenza del valore di flexible benefits previsto dalla legge finanziaria.



Tale opzione dovrà essere esercitata irrevocabilmente entro e non oltre il 30 settembre di ciascun anno.

### 7) MONITORAGGIO

Le Parti si incontreranno entro il 31 Luglio per la consuntivazione complessiva del premio di risultato da erogare ed entro il 31 Dicembre per monitorare l'andamento degli indicatori e analizzare eventuali fattori straordinari che possano modificare in modo sostanziale l'assetto complessivo del Premio stesso.

### 8) DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti convengono che, ai sensi dell'art. 3 della L. 402/1996, gli importi globali dei premi corrisposti sono da intendersi omnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, legali e contrattuali e che gli stessi importi, ai sensi dell'art. 1 della L. 29 maggio 1982, n.297, non sono considerati utili ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Le Parti, inoltre, si danno atto che il presente accordo presenta le caratteristiche di cui all'art. 1, comma 67, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247 e s.m.i., al fine degli sgravi contributivi sulle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali.

Le Parti concordano, altresì, che le somme erogate in relazione al presente accordo sono da intendersi collegate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa.


Tutto quanto sopra sostituisce ogni precedente accordo in materia.

### 9) DEPOSITO

Il verbale di accordo siglato dalle Parti sarà depositato telematicamente dalla Società presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ai fini dell'ammissione ai benefici di legge in materia di decontribuzione/fiscalità agevolata nei termini e secondo le modalità stabilite dall'art. 14 del D. Lgs. n. 151/2015 e dal D.M. interministeriale 25 marzo 2016.

Per l'Azienda

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

FILT CGIL 

FIT CISL 

UIL TRASPORTI 

UGL T.A. 