

## Accordo Premio di Risultato ITA

In data 2 dicembre 2021 si sono incontrate la Società Italia Trasporto Aereo S.p.A. (in avanti, anche ITA Airways o Società)

e

le Segreterie Nazionali di FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, UGL TRASPORTO AEREO, USB LAVORO PRIVATO, FAST CONFESAL e le Presidenze di ANPAC, ANPAV, ANP, NAVAIID (in avanti, anche OOSS)

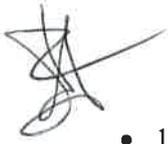
Premesso che

- Ai sensi dell'art. 9, CCNL del Trasporto Aereo - Parte Specifica Vettori, Parte Comune, è possibile l'applicazione di uno specifico regime retributivo a sostegno delle attività di start-up nelle aziende ove è applicata una contrattazione collettiva di secondo livello;
- in data odierna è stato sottoscritto un accordo di secondo livello, conforme a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL Parte comune, Parte Specifica Vettori, che prevede, tra l'altro, la attivazione di una specifica voce retributiva denominata "Premio di Risultato";
- in tale accordo, più nel dettaglio, è stato convenuto che per tutto il Personale Navigante e di Terra della Società è previsto un premio di risultato per obiettivi semestrali (PDR) che rappresenta una specifica voce retributiva ed è una quota del trattamento economico complessivo con caratteristiche di variabilità in quanto collegata al raggiungimento di obiettivi semestrali di budget di redditività (Ebitdar) e qualità del servizio (Net Promoter Score).

si conviene quanto segue

1. Per tutto il personale la condizione di accesso sarà rappresentata dal raggiungimento di entrambi i valori target individuati dall'azienda (Ebitdar e NPS).
2. In apposite sessioni di confronto, di norma convocate entro il terzo mese di ciascun semestre (conteggiati a partire dal 1° gennaio di ciascun anno), verranno discusse le caratteristiche dei parametri utilizzati ed i valori target (Ebitdar e NPS) definiti dal budget anche con il contributo della società incaricata della rilevazione del valore NPS.
3. Per l'anno 2022, ai fini della determinazione dei valori target e della consuntivazione del PDR, considerata la fase di prima applicazione dell'accordo, si terrà conto delle peculiarità connesse all'avvio delle attività operative nell'attuale quadro caratterizzato dal persistere degli effetti della pandemia sul traffico aereo e con l'avanzamento dei programmi e degli obiettivi connessi alle strategie aziendali.
4. La quota del Premio di Risultato di ciascun semestre (Quota PDR), riferito al raggiungimento dei valori target sopra indicati, sarà pari ad un massimo di:
  - 33% della retribuzione fissa del semestre di riferimento del PNT costituita da stipendio base e IVMG;
  - 33% della retribuzione fissa del semestre di riferimento del PNC costituita da stipendio base e IVMG;

1



- 11% della retribuzione fissa del semestre di riferimento costituita da stipendio base conglobato, scatti di anzianità e superminimi individuali per il personale di terra.
5. Ove l'obiettivo di NPS sia raggiunto, la condizione di accesso al Premio di Risultato semestrale è rappresentata dal raggiungimento di almeno l'85% dell'obiettivo semestrale di Ebitdar comunicato, a fronte del quale verrà corrisposto il 50% della Quota PdR. A partire da tale soglia, e fino al raggiungimento del 100% del target, la Quota PDR massima sarà riproporzionata in ragione del livello di effettivo raggiungimento del target. In caso di superamento del target relativo all'Ebitdar la Quota PDR massima verrà incrementata linearmente fino ad un limite del 125% del valore indicato al punto 4. In caso di superamento della soglia del 125% del valore target di Ebitdar il premio potrà essere liquidato nella misura massima del 200% del valore indicato al punto 4.
  6. Il valore del premio di risultato da erogare effettivamente a ciascun lavoratore, nell'ambito dei tetti massimi sopra indicati, verrà determinato e/o riproporzionato tenendo conto anche della valutazione della prestazione individuale secondo le metodologie applicate in Azienda che formeranno oggetto di specifici incontri con le OO.SS.
  7. Il pagamento del premio avverrà di norma con le competenze dei mesi di luglio e di gennaio, successivamente all'approvazione del reporting da parte degli organi sociali.
  8. Avrà diritto alla corresponsione del Premio di Risultato il personale con contratto a tempo indeterminato che abbia operato nel semestre di riferimento e risulti ancora in forza nel mese di pagamento dello stesso. Il personale a tempo determinato partecipa al PDR in caso di permanenza in azienda per un numero di mesi superiori a 3 nell'arco del semestre di riferimento a condizione che risulti ancora in forza nel mese di pagamento dello stesso. Il valore del premio è, in ogni caso, proporzionato, anche con riferimento ai lavoratori part time ed ai lavoratori assunti in corso di semestre, alla retribuzione fissa effettivamente corrisposta nel semestre di-riferimento. In caso di passaggio di livello o di qualifica nel corso del semestre l'importo del Premio di Risultato sarà determinato pro-quota.
  9. Le parti definiscono questo importo premiale in senso omnicomprendivo e pertanto lo stesso non avrà alcuna incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti.
  10. Fermo restando il proporzionamento di cui al punto 8, il calcolo dell'importo da erogare verrà effettuato su base giornaliera dividendo l'importo totale per 180 e all'esito di tale valorizzazione il premio verrà erogato per le giornate di effettiva presenza, per le giornate di ferie, di permesso retribuito e per gli eventi di malattia di durata superiore a 5 giorni continuativi.
  11. Il lavoratore - secondo quanto previsto dalle norme di legge in materia - potrà chiedere la conversione del Premio di Risultato in servizi welfare nelle seguenti misure tra loro alternative:
    - 25%
    - 50%
    - 75%
    - 100%
  13. Tali servizi e le relative modalità applicative formeranno oggetto degli incontri richiamati al precedente punto 2.

14. La presente intesa disciplina il Premio di Risultato per il personale ITA per il periodo 2022-2025.

Il presente accordo è composto da 3 pagine.  
Letto, confermato e sottoscritto

ITALIA TRASPORTO AEREO S.p.A.



FILT CGIL



FIT CISL



UILTRASPORTI



UGL TRASPORTO AEREO



USB LAVORO PRIVATO

FAST CONFSAL



ANPAC



ANPAV



ANP



NAVAID

