Accordo Premio di Risultato ITA

In data 22 febbraio 2023 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, FAST CONFSAL e le Presidenze di ANPAC, ANPAV e ANP (in avanti, anche OOSS)

Premesso che

- ai sensi dell'art. 9R, 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 2.12.2021 è stato sottoscritto un accordo di secondo livello, conforme a quanto previsto dall'art. 9R del CCNL Parte comune, Parte Specifica Vettori, che prevede, tra l'altro, la attivazione di una specifica voce retributiva denominata "Premio di Risultato";
- in data odierna è stata stipulata un'intesa che integra e modifica l'accordo di secondo livello richiamato al punto precedente in considerazione dell'avanzamento delle iniziative di sviluppo del piano flotta e del network della compagnia, delle variazioni intervenute nel quadro competitivo di riferimento e del processo di individuazione del partner strategico della compagnia;

si conviene quanto segue

1. Per tutto il personale la condizione di accesso al Premio di Risultato 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 mese di aprile, 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. Il Premio di Risultato di ciascun anno, riferito al raggiungimento dei valori target sopra indicati, sarà definito con i criteri di seguito specificati in base al nuovo assetto retributivo definito dall'intesa raggiunta in data odierna:

<u>Personale navigante</u>

Per il periodo di applicazione delle Tabelle MOD2 definito dalla intesa richiamata in premessa:

- 33% della retribuzione fissa di riferimento del PNT costituita da stipendio base e IVMG;
- 33% della retribuzione fissa di riferimento del PNC costituita da stipendio base e IVMG.

Per il periodo di applicazione delle tabelle MOD1, in ragione dell'anzianità convenzionalmente riconosciuta il PDR su base annua è quantificato come segue

Qualifica	Fino a 19 anni di anzianità	20 o più anni di anzianità
Comandanti	2.000	2.500
Piloti	1.500	1.800
AVR	1.200	1.400
AVS	1.000	1.200
AV	800	1.000

* 0 * 0 * 0 *

In caso di passaggio di qualifica, di applicazione delle tabelle MOD1 o di maturazione della maggiore anzianità in corso d'anno l'importo da erogare sarà determinato in misura proporzionale alla durata dei regimi specifici.

* 0 * 0 * 0 *

Personale di terra, PDR su base annua

Livello	Importo
Q	3.500
1	2.300
2	2.000
3	1.800
4	1.700
5	1.600
6	1.500
7	1.400
8	1.300
9	1.200

4. Ove l'obiettivo di NPS sia raggiunto, la condizione di accesso al Premio di Risultato è rappresentata dal raggiungimento di almeno l'85% dell'obiettivo 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 3. 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 3.

5. 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 informativi con le OO.SS.

6. Il pagamento del premio avverrà di norma con le competenze del mese di maggio successivamente all'approvazione del reporting da parte degli organi sociali.

7. Avrà diritto alla corresponsione del Premio di Risultato il personale con contratto a tempo indeterminato che abbia operato nell'anno 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 6 nell'arco dell'anno di riferimento a condizione che risulti ancora in forza nel mese di pagamento dello stesso. Il valore del premio è, con riferimento ai lavoratori part time, proporzionato alle ore contrattualmente definite nell'anno di riferimento. In caso di assunzione o passaggio di livello o di qualifica nel corso d'anno l'importo del Premio di Risultato sarà determinato pro-quota.

8. Le parti definiscono questo importo premiale in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà alcuna incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti.

9. Fermo restando il proporzionamento di cui al punto 7, il calcolo dell'importo da erogare verrà effettuato su base giornaliera dividendo l'importo totale per 360 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.

10. 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%

11. Tali servizi e le relative modalità applicative formeranno oggetto degli incontri richiamati al precedente punto 2.

13. La presente intesa ha carattere sperimentale e disciplina il Premio di Risultato per il personale ITA per il periodo 2023-2025.

ITALIA TRASPORTO AEREO S.p.A.

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO

FAST CONFSAL

ANPAC

ANPAV

ANP