

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO ANNO 2025

Il giorno 17 dicembre 2025 presso la sede di ATVO S.p.A. in San Donà di Piave, Piazza IV novembre, 8, si sono riuniti:

per ATVO S.p.A.: Dott Scaggiante Sergio; Ing. Alberto Pasqualato

e

per le RSU ATVO e OO.SS. FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e FAISA-CISAL:

Soncin Luca, Corazza Marco, D'Angelo Francesco, Mazzucco Eurenzio, Migliaccio Gianluca, Cuzzolin Igor, Rossi Andrea, Penso Alberto, Lo Presti Francesco, Piccolo Marco (OO.SS.) e Sambo Francesco (OO.SS.)

al fine di discutere la possibilità di concordare il Premio di Risultato per l'anno 2025, Istituito che nella storia aziendale costituisce una importante forma di retribuzione di secondo livello che ha raggiunto il valore economico massimo nel corso del triennio 2017-2019, ridotto nel periodo interessato dall'emergenza "Covid" e successivamente integrato in parte.

Il quadro aziendale, nonostante l'andamento dei ricavi caratteristici in flessione sull'anno precedente e sulle previsioni, compensati da una importante quota residua di contributi del periodo "covid" alla voce "Altri ricavi", con i costi strutturali in aumento così come gli ammortamenti, e, grazie alla posta straordinaria relativa alla cessione della partecipata "Brusutti S.r.l.", prevede ancora il risultato in equilibrio con l'evidenza di un fabbisogno finanziario aggiuntivo e un contenimento dei costi per il futuro.

Le previsioni economico/finanziarie della società, che tengono conto delle norme di controllo introdotte del Codice della Crisi di Impresa a garanzia della continuità aziendale, si basano su ipotesi di aggiornamento delle tariffe e dei corrispettivi del contratto di servizio, accompagnati dal raggiungimento di risultati di redditività, con l'obiettivo di incrementare i ricavi per il bilanciamento dei costi fissi strutturali così da supportare anche gli investimenti in beni strumentali necessari al mantenimento in efficienza della stessa nell'ottica delle importanti sfide dettate dalla transizione energetica.

Si evidenzia che l'anno 2025 è l'ultimo dei nove anni di valenza del contratto di servizio sottoscritto tra l'Ente di Governo del TPL di Venezia e ATVO S.p.A., con facoltà di proroga fino ad un massimo del 50%, per la cui finalità è stato redatto il Piano Economico Finanziario (PEF), in attesa di verifica e approvazione istituzionale. Il documento in ogni caso sarà fonte di stringenti verifiche economico/ patrimoniali della società, che al momento non consentono di prevedere l'applicazione dell'Istituto del PDR per gli anni futuri, per rimandarne la verifica una volta adottati idonei strumenti di flessibilità e rimodulazioni contrattuali, tenendo conto dei prevedibili effetti economici del nuovo collegamento ferroviario con l'aeroporto di Venezia.

Il Premio di Risultato, elaborato nel presente documento, definisce gli obiettivi incrementali del valore degli Indicatori prescelti, finalizzato all'applicazione del regime fiscale agevolato stabilito dall'articolo 1, commi da 182 a 189, legge 28 dicembre 2015, n. 208, incerti e suscettibili di variabilità (vedasi Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate N.36/E del 26 giugno 2020).

Le parti confermano la modalità di erogazione del Premio Aziendale che abbinati un incremento del potere d'acquisto delle famiglie al ricorso a forme assistenziali e sociali attraverso istituti di welfare.

Relativamente alla categoria dei quadri aziendali, personale assegnato dalla Direzione e inquadrato ai parametri 230 e 250, il premio definito e quantificato a seguito valutazione della Direzione Aziendale in ambito MBO sulla gestione per obiettivi, sarà discusso tra le parti contestualmente alla sottoscrizione del presente documento.

(Handwritten signatures and initials in blue and red ink, including a large 'N' on the left and various initials like 'DP', 'MBO', and 'Sambo' on the right.)

TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio è ad ogni effetto di competenza dell'anno di riferimento anche se i parametri di bilancio divengono disponibili a chiusura dell'esercizio. Pertanto il bilancio aziendale terrà conto di tale valore anche in termini di stima.

Il premio viene erogato nell'anno successivo all'anno di riferimento, con la retribuzione del mese di ottobre 2026, fermo restando l'equilibrio di bilancio combinatamente al raggiungimento degli obiettivi.

Il Premio viene riconosciuto esclusivamente ai dipendenti a tempo indeterminato in forza alla data di erogazione considerata l'effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento e riproporzionato su scala parametrica, e ai tempi determinati nell'anno 2025 presenti alla data di erogazione del premio in proporzione al periodo lavorato.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza il premio sarà erogato in misura proporzionale e ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni. Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il premio sarà riconosciuto, riproporzionato ai mesi di presenza effettiva al lavoro equiparato al personale a full time per ragioni di compensazione economica relativa al primo periodo di ingresso nell'attività lavorativa a tempo indeterminato e considerata l'attuale fase sperimentale di rivisitazione delle modalità operative e organizzative dell'Istituto contrattuale. Nel caso di passaggio di parametro nel corso dell'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti al parametro rivestito al 31 dicembre. A coloro che cessano il rapporto di lavoro prima della data stabilita per l'erogazione del premio, anche se dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento dello stesso, in analogia alla contrattazione nazionale, non verrà erogato alcun importo.

A parziale compensazione di quanto sopra, ai dipendenti a tempo indeterminato che cessano l'attività per pensionamento successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo e nel corso dell'anno 2026 prima della data di erogazione del premio sarà riconosciuta una indennità pari ad Euro 1.200,00 uguale per tutti, quindi indipendentemente dal parametro rivestito, denominata "Indennità sostitutiva del PDR", pari all'80% in quanto il rispetto dei parametri di riferimento viene definito nel corso dell'anno di erogazione.

Per i lavoratori che abbiano usufruito di aspettativa e/o congedi biennali non retribuiti dall'azienda (L.104/92), il premio di risultato sarà riproporzionato escludendo le giornate di assenza non retribuita, considerando come mese intero la frazione di presenza superiore a 15 giorni.

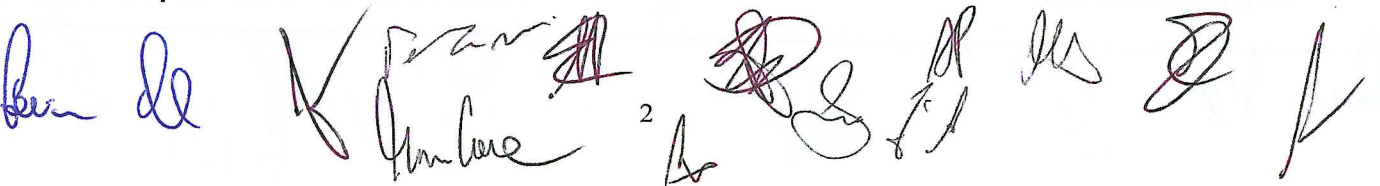
Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del premio in ragione annua ed onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del premio stesso.

Inoltre, le parti, ai sensi del 2° comma, dell'art. 2120 del codice civile, convengono che il presente premio sia escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

I criteri di misurazione del Premio di Risultato individuati oggetto del presente accordo, si attengono alla normativa che stabilisce come retribuzione agevolabile quella riferita a: "premi di risultato di ammontare variabile la cui corrispondenza sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto (legge n.208/2015) di cui al comma 188. In particolare per l'anno di riferimento sono oggetto di valutazione sintetica gli indicatori relativi a incrementi di PRODUTTIVITA' mentre sono oggetto di analisi dettagliata gli indicatori relativi ad incrementi di QUALITA', EFFICIENZA E INNOVAZIONE.

DEFINIZIONE DELLA SOMMA EROGABILE ED OBIETTIVI

Una volta raggiunto il 90% valori di riferimento degli indicatori di seguito definiti, il premio sarà erogato nella misura pari al 100% del valore fissato.



L'entità massima del fondo economico individuale per il **PREMIO DI RISULTATO ANNO 2025**, in ragione dell'aumentata difficoltà nella ricerca di manodopera con la conseguente rilevante disponibilità manifestata dalla forza lavoro per garantire tutti i servizi aziendali, viene stabilito in € 1.500,00 (€ 1.145,00 valore del 2024 erogato nel corrente anno + circa il 30%) al parametro aziendale 160, da assegnare su scala parametrica ed erogare alla luce del presupposto di conferma e miglioramento dei dati previsionali e raggiungimento del risultato economico di bilancio positivo.

Il premio sarà erogato con la retribuzione del mese di ottobre 2026 previo verifica del raggiungimento del risultato economico positivo di bilancio combinatamente del raggiungimento degli obiettivi riferiti ad indicatori di produttività e "customer satisfaction", i cui criteri sono definiti nel presente accordo, onde consentire l'accesso all'imposizione sostitutiva ai sensi del comma 182 e 189 legge n. 208/2015 e art. 1 commi da 160 a 12 legge n. 232/2016.

Tale valore potrà essere alternativamente accreditato nel piano welfare individuale (welfare aziendale premiante ex art.1 c.182, legge n.208/2015) per frazioni pari al 25%, 50%, 75% o l'intero importo, gestito attraverso la piattaforma in uso; in tal caso i valori predeterminati saranno incrementati del 25%. Relativamente al sistema di welfare premiante, si riporta la risposta dell'Agenzia delle Entrate all'interpello n. 311 del 30 aprile 2021: "In caso di mancato utilizzo in tutto o in parte del credito welfare maturato nell'anno, il lavoratore può cumularlo con quello maturato nell'anno successivo, entro comunque il limite temporale del piano welfare predisposto dal datore di lavoro e a condizione che tali somme non siano in ogni caso convertibili in denaro.

INDICATORI DI REDDITIVITA'

INDICATORI	VALORE DI RIFERIMENTO ANNO 2025
MARGINE OPERATIVO LORDO (MOL)	600.000,00 €.
UTILE OPERATIVO SU FATTURATO	0,4%
RAPPORTO TRA CHILOMETRI EFETTUATI E PERSONALE DI GUIDA	34.000

INDICATORI DI PRODUTTIVITA'

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva per il premio di risultato, è necessario che sia stato realizzato l'incremento/decremento rispetto all'anno precedente, o di indicatori infrannuali rispetto a dati consuntivi, di almeno uno dei seguenti obiettivi:

OBIETTIVI

INDICATORI DI PRODUTTIVITA'	VALORE DI RIFERIMENTO 2025
DECREMENTO RAPPORTO TRA COSTI EFFETTIVI E COSTI PREVISTI (SEMESTRALE/ ANNUALE)	0,96
RIDUZIONE % ASSENZE (ore lavorabili/ore lavorate)*100 -100 (tot. ore retribuite/tot.ore lavorate)	22,50
VOLUME DI PRODUZIONE SU ORE LAVORATE(val. prod/ore.lav)	48,50
INCREMENTO CHILOMETRI PRO CAPITE (percorrenze complessive/dip. medi in servizio)	26.600

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

[Handwritten initials on the left side of the page]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signature in red ink]

INDICATORI RIFERITI A CUSTOMER SATISFACTION

INDICATORI DI CUSTOMER SATISFACTION	VALORE DI RIFERIMENTO 2025
STRUTTURA	88,6
SICUREZZA	92,0
COMFORT	86,0
INFORMAZIONE	90,5
PERSONALE	88,4
SERVIZI SOCIALI	85,6
ATTENZIONE ALL'AMBIENTE	92,0
ACCESSIBILITA'	90,0
TOTALE	89,1

INDICATORI DI INNOVAZIONE, EFFICIENZA E SOSTENIBILITA'

INDICATORI	VALORE DI RIFERIMENTO 2025
Vendita biglietti bagaglio	4.500
N° sanzioni	1.700
Sinistri passivi	150
Non conformità sistemi certificazione riscontrate Ente Certificatore	0
N° reclami su comportamento personale e rispetto fermate, percorsi ed orari	100
Indice partecipazione corsi formazione	88%
Valutazione media ponderale indice qualità servizi da piattaforme vendite on-line (Get Your Guide, Expedia, Trip Advisor, Google)	4,5
Vendita biglietti a bordo	80.000
Furti bagaglio	8
Incremento vendite biglietti on-line piattaforma ATVO	70.000

Regolamento Piano Welfare

1. Premessa e obiettivi

ATVO S.p.A., consapevole dell'importanza della soddisfazione dei dipendenti per migliorare la qualità e produttività del lavoro e ritenendo la soddisfazione legata all'equilibrio tra vita lavorativa e personale, nonché alla sostenibilità del potere d'acquisto, intende implementare politiche e strumenti innovativi volti all'incremento del benessere personale e familiare.

In coerenza con tale approccio, il piano welfare punta a sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori e dare accesso a beni e servizi che soddisfino le esigenze individuali e/o quelle del nucleo familiare, in considerazione delle opportunità concesse dalla normativa vigente. In concreto il dipendente avrà a disposizione un importo, il Credito Welfare, che potrà utilizzare per fruire liberamente dei servizi di suo interesse, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Perimetro dei beneficiari e credito welfare

L'accesso al piano è offerto alla generalità dei dipendenti titolari di rapporto di lavoro subordinato.

Per partecipare il dipendente dovrà essere in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo e contestualmente in forza alla data di apertura della piattaforma.

L'importo assegnato ad ogni beneficiario sarà spendibile in beni e servizi welfare a partire dal mese di effettiva erogazione, nei tempi tecnici necessari.

3. Tempistiche del piano

Il Piano Welfare 2025 prende avvio dalla comunicazione del lancio dell'iniziativa, una volta verificate le condizioni di accesso di cui al presente piano, e ha validità fino alla chiusura concordata tra le parti.

Il credito relativo al presente accordo, a disposizione del dipendente, dovrà essere utilizzato entro la fine del piano welfare.

Alcuni servizi prevedono una scadenza anticipata, necessaria per rispettare il tempo di erogazione degli stessi. Le eventuali scadenze sono riportate nelle pagine informative di ciascun servizio all'interno del portale di cui al presente Regolamento.

4. Credito residuo

Nel caso in cui il beneficiario non abbia utilizzato l'intero importo figurativo a sua disposizione, la quota di credito non fruita non potrà essere in alcun caso monetizzata né essere convertita in un trattamento di altro genere. Tale credito residuo potrà essere utilizzato entro e non oltre la data di chiusura del piano welfare, decorsa la quale eventuali importi residuali verranno azzerati.

I dipendenti che lasciano l'azienda in corso d'anno potranno richiedere i servizi della piattaforma entro e non oltre la data di cessazione, decorsa la quale eventuali importi residuali verranno azzerati.

5. Servizi disponibili (elenco indicativo non esaustivo da verificare con piattaforma welfare)

Le opportunità offerte nell'ambito del progetto saranno a disposizione tramite il portale, ovvero la piattaforma tecnologica ad uso esclusivo dei dipendenti dell'azienda, contenente un paniere di opere, beni e servizi fruibili attraverso le modalità specificate sul portale stesso.

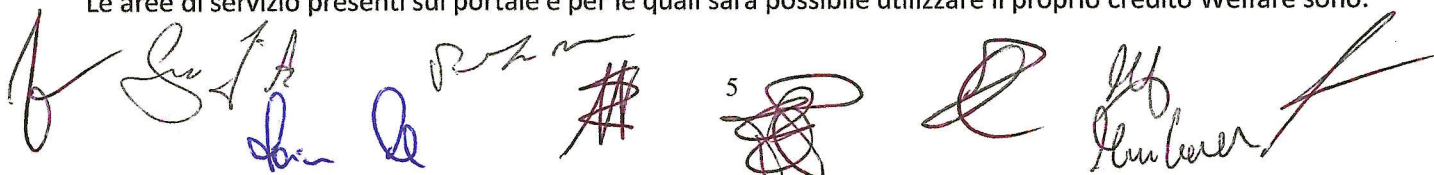
Il presente regolamento definisce le regole generali di fruizione dei servizi. Per i dettagli specifici si rimanda ai documenti di dettaglio che saranno disponibili sul portale.

Attraverso il portale, il Beneficiario potrà decidere liberamente il paniere di servizi nei quali utilizzare il proprio credito Welfare. La sua posizione sarà automaticamente aggiornata e visibile nell'Area Personale.

All'interno del portale sono visualizzabili i beni e servizi a disposizione, le convenzioni e le agevolazioni dedicate ai dipendenti, i canali di assistenza a cui rivolgersi in caso di necessità.

La descrizione dei servizi offerti, le modalità di fruizione e ogni altra informazione rilevante ai fini del corretto utilizzo del credito Welfare sono disponibili sul portale.

Le aree di servizio presenti sul portale e per le quali sarà possibile utilizzare il proprio credito Welfare sono:



- **Istruzione:** spese sostenute per asili nido pubblici o privati, scuole di ogni ordine e grado pubbliche o private paritarie (che consentano l'acquisizione di un titolo di studio riconosciuto), università e master nonché delle spese per corsi di lingua, esami di certificazione linguistica, libri scolastici, ludoteche, centri estivi ed invernali;
- **Assistenza ai familiari:** spese sostenute per badantato o per assistere anziani e familiari non autosufficiente; baby-sitting;
- **Salute:** spese mediche come ad esempio visite, check-up, area oculistica, odontoiatrica, fisioterapia, ecc;
- **Previdenza:** versamento di una somma integrativa alla quota che il Beneficiario già versa annualmente al suo Fondo Pensione complementare;
- **Ricreazione, cultura, tempo libero, benessere:** pacchetti viaggio, attività sportive, ricreative/educative, di formazione individuale e votate al benessere;
- **Trasporto:** spese sostenute per l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale, interregionale;
- Per ulteriori chiarimenti sui servizi disponibili e sulle modalità operative per la fruizione degli stessi, si rimanda ai documenti di dettaglio che saranno disponibili sul portale, che si precisa potranno apportare modifiche alle aree sopra indicate.

Nel corso del periodo di valenza del presente accordo e nel caso di delucidazioni richieste in merito all'utilizzo del piano welfare, potranno essere effettuati appositi incontri informativi con la società incaricata alla gestione dello stesso.

6. Regime fiscale e responsabilità in capo al lavoratore

In quanto atto negoziale, ancorché unilaterale, le erogazioni ivi previste costituiscono una obbligazione nei confronti dei lavoratori.

L'azienda tuttavia non garantisce il mantenimento dei medesimi servizi presenti sul portale per tutta la durata del Piano Welfare, in particolare nel caso in cui l'eventuale cambiamento delle norme fiscali dovesse provocare delle modifiche nel trattamento di un particolare benefit.

Le spese rimborsate tramite il Portale non potranno essere portate in detrazione fino alla concorrenza del rimborso. L'eventuale parte residua non oggetto di rimborso, potrà normalmente fruire dei benefici fiscali in sede di dichiarazione dei redditi. Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata poiché relativa ad atti amministrativi che devono essere resi disponibili in caso di verifica da parte dei competenti organi ispettivi.

Si ricorda che le spese di cui si è percepito il rimborso e/o le opere, i beni ed i servizi di cui si è usufruito non sono detraibili/deducibili ai fini della dichiarazione dei redditi del singolo dipendente, laddove sia previsto dalla normativa di volta in volta applicabile.

Ciascun lavoratore è responsabile dell'eventuale utilizzo fraudolento del proprio credito welfare e degli eventuali danni arrecati all'azienda. A titolo esemplificativo e non esaustivo il lavoratore è responsabile:

- della richiesta del rimborso relativo alla medesima spesa indirizzata a più sostituti d'imposta;
- della veridicità dei dati comunicati relativi ai familiari;
- della richiesta di rimborso per l'utilizzo o l'acquisto di beni o servizi, effettuato a favore di persone con grado di parentela diverso da quelli indicati sulla piattaforma.

7. Riferimenti normativi

- **Art. 51:** la nota normativa di riferimento è contenuta all'Art. 51, commi 2, 3 e 4 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi. Eventuali limiti di spesa annuali previsti dalla normativa sono riportati nella pagina di ciascun servizio.

Norme finali

Non sono applicabili clausole di salvaguardia a garanzia degli importi individuali liquidati relativamente al premio di risultato in anni precedenti in quanto il presente accordo annulla e sostituisce i vecchi accordi in materia.

Coerentemente con l'art.4, p.to 2, del CCNL 28.11.2015, il presente accordo ha validità annuale per l'esercizio 2025.

A salvaguardia della struttura aziendale, gli effetti finanziari derivanti dall'applicazione del presente accordo dovranno essere valutati prima della liquidazione nel rispetto dei requisiti stabiliti dallo scenario inaugurato dal codice della crisi di impresa entrato in vigore il 15 luglio 2022 con la possibilità di rateizzare il suddetto importo.

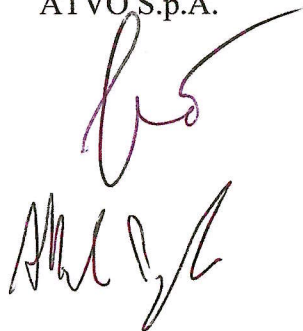
Il presente accordo è soggetto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di ATVO S.p.A.

Le Organizzazioni sindacali si riservano la ratifica dell'accordo da parte dell'assemblea e referendum dei lavoratori.

Le OO.SS. e la RSU conscia dei cambiamenti normativi relativamente all'affidamento dei servizi di TPL, chiedono di essere coinvolti e partecipi rispetto al futuro del Gruppo ATVO, per condividere un percorso a tutela dell'occupazione e del servizio e quanto questo rappresenta.

Il presente accordo sarà oggetto di approvazione da parte dei lavoratori.

ATVO S.p.A.



R.S.U. ATVO e OO.SS.

