

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 21 ottobre 2019, in Roma,

tra

il Gruppo FS Italiane, costituito, ai fini di cui al presente accordo, da FS Italiane SpA, RFI SpA, Trenitalia SpA, Ferservizi SpA, Italferr SpA, FS Sistemi Urbani srl, Italcertifer SpA, Mercitalia Logistics SpA, Mercitalia Rail srl, Nugo SpA, Crew srl, FS Technology SpA e Fondazione FS Italiane

e

le Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL TAF, SLM FAST CONFISAL e ORSA FERROVIE,

premesso che:

- con il presente accordo le parti intendono procedere alla definizione, in attuazione di quanto previsto dall'art. 29 del Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016 di uno specifico Premio di Risultato la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione per l'anno 2019;
- l'Azienda ribadisce la necessità di impostare il funzionamento dell'organizzazione del lavoro e, conseguentemente, la gestione del Premio di Risultato sulla base di oggettivi parametri di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che siano, da un lato, comuni alle Società del Gruppo e, dall'altro, specifici per ciascun ambito organizzativo e che tengano altresì conto del contributo di ciascun lavoratore al raggiungimento di detti miglioramenti;
- la vigente normativa prevede un regime agevolato di natura fiscale (cd. detassazione) per le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato di ammontare variabile, legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- la vigente normativa dispone inoltre che le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato possano essere sostituite in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, con le erogazioni disciplinate dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del D.P.R. n. 917/1986 e che, in tale evenienza, le predette erogazioni non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati nel richiamato articolo 51, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1, comma 182, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015;
- l'art. 55 del D.L. 24 aprile 2017 n. 50 convertito con Legge 21 giugno 2017 n. 96, nel modificare l'art. 1, comma 189, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), ha introdotto uno sgravio contributivo, su una quota di Premio di Risultato non superiore a € 800 annui, in favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, a fronte del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro,

si conviene quanto segue:

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a row below the text. The signatures vary in style and complexity, representing the various parties involved in the agreement.

1. Il Premio di Risultato è per sua natura incerto e variabile, in quanto le erogazioni economiche ad esso correlate devono essere legate alla misurazione/raggiungimento di specifici incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che saranno assunti come indicatori dell'andamento economico dell'azienda e considerato che sia l'ammontare che la corresponsione non sono determinabili a priori né consolidabili.
2. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi e per l'individuazione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse al premio, le parti si danno atto di avere preventivamente esaminato le condizioni produttive e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento complessivo e delle condizioni essenziali di redditività delle aziende del Gruppo ed assicurando piena trasparenza sui parametri assunti.
3. Le parti convengono di prendere a riferimento, per le finalità di cui all'art. 1, comma 182, della legge n. 208/2015, riferite alla c.d. tassazione agevolata in favore dei dipendenti cui si applica il presente accordo, gli incrementi relativi ad almeno uno degli indicatori di cui all'allegato 1 al presente accordo, così come risulteranno registrati nel Bilancio consolidato di Gruppo per l'anno 2019 rispetto ai medesimi valori registrati nel Bilancio consolidato di Gruppo per l'anno 2018.
4. L'erogazione del Premio di Risultato è imprescindibilmente condizionata al raggiungimento di un EBITDA di Gruppo, così come risulterà registrato nel Bilancio Consolidato di Gruppo per l'anno 2019, almeno pari a 2.232 milioni di euro.  
L'erogazione del Premio è azzerata in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di cui al presente punto 4.
5. Ai fini della determinazione dell'importo di Premio di Risultato spettante, si individuano:
  - A. quale indicatore di redditività comune a tutte le Società, un EBITDA di Gruppo registrato nel Bilancio Consolidato di Gruppo per l'anno 2019 almeno pari a 2.232 milioni di euro, al raggiungimento del quale è condizionata l'erogazione del 65% dell'importo complessivo lordo di cui al successivo punto 7;
  - B. quali indicatori di qualità comuni a tutte le Società:
    - B.1 "RFI - Customer Stazioni Intera Rete - Pulizia" registrato nel Bilancio Consolidato di Gruppo per l'anno 2019 almeno pari al 77,6%, al raggiungimento del quale è condizionata l'erogazione del 5% dell'importo complessivo lordo di cui al successivo punto 7;
    - B.2 "Trenitalia Customer Satisfaction Viaggio nel Complesso - Servizi a Mercato" registrato nel Bilancio Consolidato di Gruppo per l'anno 2019 almeno pari al 94,3%, al raggiungimento del quale è condizionata l'erogazione del 5% dell'importo complessivo lordo di cui al successivo punto 7;
    - B.3 "Trenitalia Puntualità Nessuna Esclusione - Servizi a Mercato 0'-10" registrato nel Bilancio Consolidato di Gruppo per l'anno 2019 almeno pari al 76%, al raggiungimento del quale è condizionata l'erogazione del 10% dell'importo complessivo lordo di cui al successivo punto 7.
  - C. quali indicatori di redditività specifici per ciascuna Società, i valori di EBITDA di Società registrati nei Bilanci per l'anno 2019 almeno pari ai valori riportati nell'allegato 2 al presente accordo, al raggiungimento dei quali è condizionata l'erogazione del 15% dell'importo complessivo lordo di cui al successivo punto 7.
6. Al fine di valorizzare il contributo individuale di ciascun lavoratore, l'importo del Premio di Risultato spettante sulla base di quanto indicato al precedente punto 5, lett. A), B) e C) sarà incrementato del 10% per ciascun lavoratore in caso di n. 0 (zero) eventi di malattia consuntivati nell'anno 2019.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'AS', 'MS', and 'M'.

7. L'importo complessivo lordo del Premio di Risultato per l'anno 2019 è fissato nei valori di seguito indicati per ciascun livello professionale per tener conto del diverso apporto professionale con il quale i lavoratori interessati hanno contribuito al raggiungimento dei risultati del Gruppo e di ciascuna Società:

Livelli professionali	Importi lordi
Q1	€ 1.060,00
Q2	€ 970,00
A	€ 920,00
B	€ 880,00
C	€ 830,00
D	€ 780,00
E	€ 720,00
F	€ 660,00

8. Il Premio di Risultato spetta al personale occupato nell'anno 2019 nelle Società cui si applica il presente accordo.

L'importo spettante a ciascun lavoratore terrà conto dell'incidenza delle assenze (ad eccezione delle ferie, ex festività, congedo di maternità/paternità, permessi legge n. 104/1992, donazione sangue, infortunio sul lavoro, permessi sindacali e per gli RLS retribuiti) consuntivate nell'anno 2019 che non concorrono al calcolo del Premio.

In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, l'importo spettante a ciascun lavoratore è riconosciuto pro-quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore a 15 giorni.

Per il personale a tempo parziale il premio sarà inoltre riproporzionato in rapporto alla prestazione resa.

Il Premio di Risultato non spetta al personale responsabile di microstruttura organizzativa che nell'anno 2019 sia interessato dai sistemi di incentivazione individuale.

Il Premio di Risultato non spetta al personale cessato dal servizio a partire dal 1° gennaio 2019 che abbia sottoscritto un verbale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in sede sindacale presso le Associazioni territoriali di Confindustria o presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro.

Gli importi del Premio di cui al presente accordo non avranno riflessi su alcun istituto contrattuale o di legge.

9. L'erogazione del Premio di Risultato avverrà con le competenze del mese di giugno 2020.

10. L'importo del Premio potrà essere destinato in tutto o in parte, per scelta del lavoratore e a condizione che lo stesso abbia diritto alla detassazione ai sensi di legge, secondo le modalità definite dall'azienda, alle forme di welfare di cui agli artt. 51 e 100 del D.P.R. n. 917/1986. In particolare:
- al Fondo pensione Complementare Eurofer, in aggiunta alla somma annua di cui al punto 2.3 dell'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo FS del 16.12.2016;
  - agli ulteriori servizi di welfare presenti sul portale aziendale.

L'importo del Premio destinato al welfare sarà incrementato di un contributo a carico azienda pari al 10%.

Le parti si danno atto che le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato, qualora sostituite per scelta del lavoratore con le erogazioni di cui al presente punto 10, non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati, a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1, comma 182, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015.

Handwritten signatures and initials of the parties involved in the agreement, including names like 'AS' and 'FS'.

Qualora il lavoratore non abbia utilizzato tutto o parte delle somme di cui al presente punto 10, le somme residue saranno destinate al Fondo Pensione Complementare Eurofer.

11. Al fine di accrescere la motivazione dei lavoratori e rafforzare il loro coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 189, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), come modificato dall'art. 55 del D.L. 24 aprile 2017 n. 50 convertito con Legge 21 giugno 2017 n. 96, le parti individuano nel sistema di partecipazione dei lavoratori attuato dalle Società del Gruppo lo strumento di condivisione per la realizzazione di incrementi di efficienza, produttività e miglioramento della qualità della vita e del lavoro. A tal fine le parti concordano nell'individuare come strumento di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro l'adozione di specifiche azioni/schemi organizzativi formalizzati a livello aziendale mediante un apposito "Piano di innovazione e coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro" elaborato dalla Società e di cui sarà data informativa alle OO.SS. stipulanti.

12. Le parti convengono di incontrarsi per definire indicatori, criteri e modalità per l'erogazione del Premio di Risultato a valere dall'anno 2020.

Roma, 21 ottobre 2019

Per le Società del Gruppo FS Italiane

*[Handwritten signatures for FS Italiane]*  
A. Quarna  
R. Petella  
M. Piantone  
G. Piantone  
M. Piantone  
R. Piantone  
M. Piantone  
G. Piantone  
M. Piantone  
G. Piantone  
M. Piantone  
G. Piantone

Per le OO.SS. Nazionali:

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL TAF


SLM FAST Confasal

ORSA Ferrovie

*[Handwritten signatures for OO.SS. Nazionali]*  
M. T. de B...  
R. Piantone  
R. Piantone  
R. Piantone  
R. Piantone  
R. Piantone  
R. Piantone

In attuazione di quanto previsto al punto 3 del presente accordo, per le finalità di cui all'art. 1, comma 182, della legge n. 208/2015, si prendono a riferimento gli incrementi relativi ad almeno uno dei seguenti indicatori, così come risulteranno registrati nel Bilancio consolidato di Gruppo per l'anno 2019 rispetto ai medesimi valori registrati nel Bilancio consolidato di Gruppo per l'anno 2018:

- Customer satisfaction – Stazioni
- Puntualità– Servizi a mercato (entro 10')
- Puntualità– Servizi universali (entro 15')
- Puntualità– Servizi regionali (entro 5')
- Ricavi operativi consolidati
- Costo del personale/Ricavi operativi consolidati
- Investimenti tecnici consolidati



In attuazione di quanto previsto al punto 5, lett. C), del presente accordo, si prendono a riferimento quali indicatori di redditività specifici per ciascuna Società, i valori di *EBITDA di Società* registrati nei Bilanci per l'anno 2019 almeno pari ai valori di seguito riportati e così come risulteranno determinati dalle competenti strutture di Gruppo:

SOCIETA'	EBITDA	valore (mln di euro)
FS Italiane SpA - FS Technology SpA - Nugo SpA - Fondazione FS	FS	2.232
RFI SpA	RFI	419
Trenitalia SpA	Trenitalia	1.349
Mercitalia Logistics SpA - Mercitalia Rail srl	MIL	72,5
Ferservizi SpA	Ferservizi	38,7
Italferr SpA - Crew srl	Italferr	18,6
Italcertifer SpA	Italcertifer	2,0
FS Sistemi Urbani srl	FS SU	3,2

A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) scattered across the lower half of the page, likely representing approvals or signatures of the parties involved in the agreement.