



Segreterie Nazionali

SOTTOSCRITTO ACCORDO SUL PDR 2019

E' stato sottoscritto in data odierna l'accordo sul PdR 2019 con la definizione di importi maggiori rispetto al PdR relativo all'anno precedente. La quota relativa al livello C è di 830 euro legata ad obiettivo di Ebitda di gruppo (65%), di customer e di puntualità (25% Rfi e Trenitalia) e di ebitda di società (15%).

Gli importi di riferimento sono uguali per i dipendenti di tutte le Società riconfermando criteri di uguaglianza per tutti i lavoratori del Gruppo FSI.

Quindi, per il livello C, partendo dalla base minima di premio per il 2019 (705 euro sul valore soglia) se si arriva al raggiungimento degli obiettivi definiti dalle Società si ottiene il valore target (830 euro), e se si sono effettuati 0 eventi di malattia l'importo aumenterà del 10% (913 euro).

A questo si aggiunge che l'importo del Premio destinato al welfare sarà incrementato di un contributo carico azienda pari ad un ulteriore 10% .

Le Segreterie Nazionali hanno contrastato pesantemente l'ipotesi di riduzione del Premio legato ad assenze per permessi ex L 104, ristabilendone l'eccezione nell'ambito della definizione delle assenze che non danno diritto al Premio.

L'accordo raggiunto in data odierna consentirà di usufruire della detassazione per le somme corrisposte a titolo di Premio di risultato come previsto dalla vigente normativa.

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

La verifica sul raggiungimento degli obiettivi sarà fatta quando saranno resi noti i dati di bilancio ed il premio sarà corrisposto con la busta paga del mese di giugno 2020.

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 series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures are of varying lengths and styles, representing the representatives of the Group FS Italiane and the trade unions mentioned in the text above.

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.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are two large, stylized signatures. In the center and right, there are several smaller, more legible signatures and initials, including one that appears to be 'AS' and another that looks like 'MOS'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text of the sixth point.

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'.

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

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including cursive and block letters, and some are accompanied by horizontal lines or scribbles.

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 black ink, scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'NR', 'AR', 'FS', 'Italferr', and 'Italcertifer', while others are more stylized or scribbled.