

VERBALE DI ACCORDO

Addì 16 dicembre 2016, in Roma

tra

Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A., anche in rappresentanza delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane RFI S.p.A., Trenitalia S.p.A., Ferservizi S.p.A., Italferr S.p.A., FS Sistemi Urbani S.r.l., Italcertifer S.p.A..

e

le organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL TAF, FAST Mobilità 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 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 2016;
- 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;
- la vigente normativa (legge n. 208/2015 – Legge di Stabilità 2016) ha introdotto una disposizione strutturale nel nostro ordinamento con cui disciplina 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 Legge di Stabilità 2016 ha inoltre disposto che le somme corrisposte a titolo di premio di risultato possono 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 s.m.i. 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 (Legge di Stabilità 2016).

si conviene quanto segue:

1. Il Premio di Risultato è per sua natura incerto e variabile, in quanto le erogazioni economiche ad esso correlate devono essere legate ad 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. Il Premio di Risultato è strutturato tenendo conto degli indicatori specifici di incremento di cui al precedente punto 1.

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 in sede aziendale le condizioni produttive e le relative prospettive,

tenendo conto dell'andamento complessivo e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda ed assicurando piena trasparenza sui parametri assunti.

3. Ai fini della determinazione del Premio di Risultato per l'anno 2016, si individuano:
- a) quale indicatore di produttività da prendere a riferimento, l'incremento dell'1% della produttività del lavoro calcolata come rapporto tra i volumi di produzione effettuati (in milioni di Treni/Km) a totale Gruppo sulla rete gestita da RFI e la somma del numero medio degli addetti occupati nelle Società citate in premessa, raffrontati con il medesimo rapporto registrato nell'anno 2015 che è stato pari a 5.686,7 Treni-Km/addetto;
 - b) quale obiettivo "*ability to pay*" un EBITDA di Gruppo (differenza tra Ricavi + proventi operativi e Costi operativi) per l'anno 2016 maggiore rispetto all'EBITDA registrato nel Bilancio Consolidato di Gruppo per il 2015 pari a 1.976,0 milioni di euro, al raggiungimento del quale è condizionata l'erogazione dell'importo complessivo lordo di cui ai successivi punti 4 e 5.
4. L'importo lordo del premio, per ciascun lavoratore occupato nelle società del Gruppo FS citate in premessa alla data di sottoscrizione del presente accordo, che tiene conto del diverso apporto professionale offerto dal personale in relazione alla sua collocazione nei diversi livelli professionali, è il seguente:

Livelli professionali	Importi lordi
Q1	€ 2.000,00
Q2	€ 1.750,00
A	€ 1.700,00
B	€ 1.550,00
C	€ 1.500,00
D	€ 1.400,00
E	€ 1.300,00
F	€ 1.150,00

5. L'erogazione di tale importo avverrà con le competenze del mese di giugno 2017, tenuto conto dell'incidenza delle assenze (ad eccezione delle ferie, ex festività, congedo di maternità, donazione sangue, infortunio sul lavoro) consuntivate nell'anno 2016, che non concorrono al calcolo del premio.

Al personale in servizio nell'anno 2016, l'importo complessivo del premio è riconosciuto pro-quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore a 15 giorni ed escludendo pertanto i periodi di assenza diversi da ferie, ex festività, congedo di maternità, donazione sangue, infortunio sul lavoro, permessi sindacali e per gli RLS retribuiti.

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

6. Nel caso in cui l'incremento dell'EBITDA di cui al precedente punto 3, lettera b), sia superiore del 2% rispetto all'EBITDA di Gruppo per il 2015 e sempreché si sia registrato l'incremento della produttività del lavoro di cui alla lettera a) dello stesso punto 3, ai lavoratori interessati verrà riconosciuta una *overperformance* del 10% sull'importo del premio individuale spettante applicando i criteri di cui al precedente punto 5 ed al successivo punto 7.

7. Al personale cessato dal servizio nell'anno 2016 e che ne abbia titolo, tenuto conto di quanto riportato al successivo capoverso, l'importo complessivo pro-quota spettante del Premio di Risultato per l'anno 2016, calcolato con i criteri di cui al secondo capoverso del precedente punto 5, sarà erogato in unica soluzione nel mese di giugno 2017.