

VERBALE DI ACCORDO

Addì 04 agosto 2022, in Roma,

tra

la società Mercitalia Shunting & Terminal S.r.L,

e

le Organizzazioni Sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confsal e Orsa Ferrovie,

premesso che:

- con il presente accordo le parti intendono procedere alla definizione, in attuazione di quanto previsto dall'art 73 del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 22 marzo 2022, di uno specifico Premio di Risultato la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione per l'anno 2022;
- la società ribadisce la necessità di impostare il funzionamento dell'organizzazione del lavoro e, conseguentemente, l'attribuzione del Premio di Risultato sulla base di oggettivi parametri di miglioramento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione aziendali che siano coerenti con quanto adottato dalle altre Società del Gruppo ma anche specifici della società 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 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 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 soggette all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1, comma 182, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015;

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 alla misurazione/raggiungimento di specifici incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione assunti come indicatori dell'andamento economico dell'azienda e considerato che sia l'ammontare che la corresponsione non sono determinabili a priori.

2. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi per l'anno 2022 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 dell'azienda ed assicurando piena trasparenza sui parametri assunti.
3. 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, le parti convengono di prendere a riferimento, per l'anno 2022, gli incrementi relativi ad almeno uno degli indicatori di cui all'allegato 1 al presente accordo, così come risulteranno registrati nel Bilancio di Mercitalia Shunting & Terminal S.r.L per l'anno 2022 rispetto ai medesimi valori registrati nel Bilancio dell'anno 2021.
4. L'erogazione del Premio di Risultato per l'anno 2022 è imprescindibilmente condizionata al raggiungimento dell'obiettivo di *ability to pay* individuato nel 90% del valore di budget dell'EBITDA di Gruppo, così come risulterà registrato nel Bilancio Consolidato di Gruppo per il 2022.
L'erogazione del Premio è azzerata in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di cui al presente punto 4.

Per l'anno 2022, l'obiettivo di *ability to pay* è pari a € 1.748 mln.

5. Ai fini della determinazione dell'importo del Premio di Risultato spettante, si individuano i seguenti indicatori ed obiettivi:
 - A. EBITDA di Gruppo, indicatore di redditività comune a tutte le Società del Gruppo, come risulterà registrato nel Bilancio Consolidato di Gruppo per l'anno 2022 almeno pari al 90% del valore budget, al raggiungimento del quale è condizionata l'erogazione del 65% dell'importo complessivo lordo di cui al successivo punto 7;
 - B. Indicatori di produttività, qualità e competitività comuni a tutte le Società del Gruppo, come risulteranno registrati nel Bilancio Consolidato di Gruppo per l'anno 2022, al raggiungimento dei quali è condizionata l'erogazione del 20% dell'importo complessivo lordo di cui successivo punto 7;
 - C. EBITDA di Mercitalia Shunting & Terminal Srl, indicatore di redditività, come risulterà registrato nel Bilancio della Società per l'anno 2022 almeno pari al 90% del valore di budget, al raggiungimento del quale è condizionata l'erogazione del 15% dell'importo complessivo lordo di cui al successivo punto 7.

Per l'anno 2022 gli obiettivi di cui al presente punto 5 sono riportati nell'allegato 2.

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 sarà incrementato del 10% per ciascun lavoratore in caso di n. 0 (zero) eventi di malattia.
7. L'importo complessivo lordo del Premio di Risultato, per l'anno 2022, è fissato nel valore di € 700,00 lordi per tutti i lavoratori della società.



Stefano Augè
Luca Pellè
Giancarlo Pellè
Stefano Augè
Luca Pellè
Giancarlo Pellè
Stefano Augè
Luca Pellè
Giancarlo Pellè

8. Il Premio di Risultato spetta ai lavoratori occupati nell'anno 2022 nella società Mercitalia Shunting & Terminal S.r.L.

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, quarantena, isolamento fiduciario, malattia Covid, donazione sangue, infortunio sul lavoro, permessi sindacali e per gli RLS retribuiti) consuntivate nell'anno 2022, che non concorrono al calcolo dello stesso.

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 2022 sia interessato dai sistemi di incentivazione individuale.

Il Premio di risultato non spetta al personale cessato dal servizio a partire dal 1° gennaio 2022 che abbia sottoscritto un verbale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in sede sindacale presso le Associazioni territoriali di Confindustria o presso le ITL.

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

L'erogazione del Premio di Risultato per l'anno 2022 avverrà con le competenze del mese di giugno 2023.


9. 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 della legge, secondo le modalità definite dall'azienda, alle forme di welfare di seguito indicate:

- Fondo Pensione Complementare Eurofer, in aggiunta alla somma annua di cui al punto 2.2 (Pensione complementare) del verbale di accordo del 1° dicembre 2021
- Acquisto dei pacchetti aggiuntivi dell'assistenza sanitaria integrativa di cui al punto 2 (Assistenza sanitari integrativa) del verbale di accordo del 1° dicembre 2021

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 9, 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.


Qualora il lavoratore non abbia utilizzato tutto o parte delle somme di cui al presente punto 9, le somme residue saranno destinate al Fondo Pensione Complementare Eurofer.



Per il Premio di Risultato 2023, le parti concordano di incontrarsi a valle di quanto sarà definito dal Gruppo Fs al fine di definire gli indicatori e gli obiettivi di produttività e redditività.

Roma, 04 agosto 2022

Per Mercitalia Shunting & Terminal Srl



Per le OO.SS Nazionali:

FILT-CGIL



FIT-CISL



UILTRASPORTI



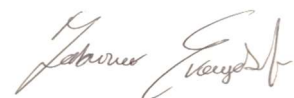
UGL FERROVIERI



SLM FAST CONFSAL

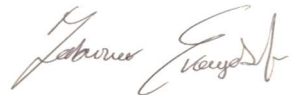
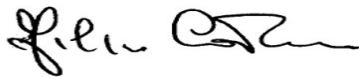
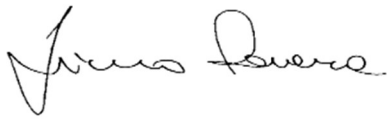


ORSA FERROVIE



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 di Mercitalia Shunting & Terminal S.r.l per l'anno 2022 rispetto ai medesimi valori registrati nel Bilancio della società per l'anno 2021:

- Totale ricavi
- Investimenti tecnici
- Ebitda



In attuazione di quanto previsto al punto 5 del presente accordo, ai fini della determinazione del Premio di Risultato per l'anno 2022, si prendono a riferimento gli indicatori ed i relativi valori almeno pari a quanto di seguito riportato, così come risulteranno determinati dalle competenti strutture di Gruppo e della società Mercitalia Shunting & Terminal S.r.L:

<u>INDICATORI</u>	<u>VALORI OBIETTIVO</u>
EBITDA Gruppo FS	€ 1.748 mln
Produttività, qualità e competitività Gruppo FS Incremento del Valore economico generato per unità di CO2 prodotta (Efficienza carbonica) rispetto al 2021 (Baseline: 6.097 euro/CO2)	+ 8%
EBITDA Mercitalia Shunting & Terminal S.r.L	€ 13,624 mln

