

VERBALE DI ACCORDO

Addì 23 luglio 2026, in Roma,

tra

Mercitalia Shunting & Terminal

e

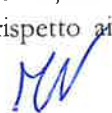
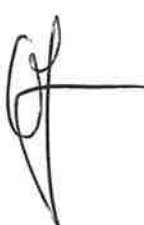
le Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit- Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, Fast Confasal e Orsa Ferrovie,
premesse che:

- con il presente accordo, in attuazione di quanto previsto dall'art. 73 del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 22 maggio 2025, nonché tenuto conto del Verbale di Accordo sottoscritto in data 15 luglio 2026, le Parti intendono procedere alla definizione di uno specifico Premio di Risultato la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione per l'anno 2026;
- l'Azienda conferma 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 che siano comuni alle 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 (c.d. 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'art. 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 art. 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 e s.m.i.;

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 sia la corresponsione non sono determinabili a priori;
2. al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi per l'anno 2026 e per l'individuazione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse al Premio, le parti hanno esaminato le condizioni

produttive e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento complessivo e delle condizioni essenziali di redditività della Società 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, le parti convengono di prendere a riferimento per l'anno 2026 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 2026 rispetto ai medesimi valori registrati nel Bilancio della Società per l'anno 2025; 
4. l'erogazione del Premio di Risultato per l'anno 2026 è imprescindibilmente condizionata al raggiungimento dell'obiettivo di *ability to pay* individuato nell'EBITDA di Gruppo, così come risulterà determinato dalle competenti strutture di Gruppo, almeno pari a €1.796 mln. 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 del Premio di Risultato spettante, si individuano i seguenti indicatori ed obiettivi, come dettagliati nell'allegato 2 al presente accordo:
 - A. EBITDA di Gruppo, indicatore di redditività comune a tutte le Società, 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, al raggiungimento dei quali è condizionata l'erogazione del 20% dell'importo complessivo lordo di cui al successivo punto 7;
 - C. EBITDA di Mercitalia Shunting & Terminal, indicatore di redditività specifico di Società, al raggiungimento del quale 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 2026 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 2026 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 della Società: 

Livelli professionali

Q1
Q2
A
B
C
D
E
F

Importi lordi 2026

€ 1.580,00
€ 1.390,00
€ 1.360,00
€ 1.250,00
€ 1.200,00
€ 1.130,00
€ 1.045,00
€ 935,00

8. Il Premio di Risultato spetta ai lavoratori occupati nell'anno 2026 nelle Società Mercitalia Shunting & Terminal S.r.l., cui si applica il CCNL della Mobilità/Area Contrattuale AF.

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 2026 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 2026 sia interessato dai sistemi di incentivazione individuale.

Il Premio di Risultato non spetta al personale cessato dal servizio a partire dal 1° gennaio 2026 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 e di legge.

L'erogazione del Premio di Risultato 2026 avverrà con le competenze del mese di giugno 2027.

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 cui agli artt. 51 e 100 del D.P.R. n. 917/1986. In particolare, potrà essere utilizzato per la fruizione delle seguenti misure:

- servizi di welfare presenti nella piattaforma aziendale con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, ai sensi di quanto previsto in materia dagli artt. 51 e 100 del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR) ed in aggiunta alla somma annua di cui al punto 1 dell'art. 22 del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 22 maggio 2025, così come previsto nel Verbale di Accordo del 15 luglio 2026. In particolare, la suddetta somma potrà essere utilizzata per misure di welfare quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rimborso spese scolastiche, servizi di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti, rimborso degli interessi su mutui e prestiti, rimborso del trasporto pubblico locale, voucher o buoni acquisto;
- 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 22 maggio 2025, così come previsto nel Verbale di Accordo del 15 luglio 2026;
- acquisto dei pacchetti aggiuntivi dell'assistenza sanitaria integrativa di cui al punto 3.1 dell'art. 22 del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 22 maggio 2025, così come previsto nel Verbale di Accordo del 15 luglio 2026.

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.

Roma, 23 luglio 2026

Per la Società Mercitalia Shunting & Terminal



Per le OO.SS. Nazionali

FILT-CGIL 

FIT-CISL 

UILTRASPORTI 

UGL FERROVIERI 

FAST CONFSAI 

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 consolidato di Mercitalia Shunting & Terminal per l'anno 2026 rispetto ai medesimi valori registrati nel Bilancio consolidato di Mercitalia Shunting & Terminal per l'anno 2025:

- Totale Ricavi
- Investimenti
- Ebitda

Marco Basso

ja

[Multiple handwritten signatures in blue ink]

In attuazione di quanto previsto al punto 5 del presente accordo, ai fini della determinazione del Premio di Risultato per l'anno 2026, 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:

<u>INDICATORI</u>	<u>VALORI OBIETTIVO</u>
EBITDA Gruppo FS	€ 1.796 mln
Produttività, qualità e competitività Emissioni evitate - Differenza emissiva Trasporto Gruppo FS vs Trasporto privato su gomma	6.145 Mgl tCO2e
EBITDA di Mercitalia Shunting & Terminal SrL	€ 30,5 mln

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures in blue and black ink]

[Handwritten signature]