

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 9 luglio 2025, in Roma,

tra

il Gruppo FS Italiane costituito, ai fini di cui al presente accordo, da Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A., Rete Ferroviaria Italiana S.p.A., Trenitalia S.p.A., Ferservizi S.p.A., Italferr S.p.A., FS Sistemi Urbani S.p.A., Italcertifer S.p.A., FS Logistix S.p.A., Mercitalia Rail S.r.l., FS Security S.p.A., FSTechnology S.p.A., Trenitalia-TPER S.c.a.r.l., Terminali Italia S.r.l., FS Park S.p.A., Crew S.r.l., FS Treni Turistici Italiani S.r.l., FS International S.p.A., GS Rail S.p.A. e Fondazione FS Italiane

e

le Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit- Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, SIm Fast Confsal 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 22 maggio 2025, di uno specifico Premio di Risultato la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione per gli anni 2025 e 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, da un lato, comuni alle Società del Gruppo e, dall'altro, specifici per ciascun ambito societario 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.;
- 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 euro 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:

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 del prossimo biennio 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. Per le finalità di cui all'art. 1, comma 182, della legge n. 208/2015 s.m.i., 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 2025, 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 2025 rispetto ai medesimi valori registrati nel Bilancio consolidato di Gruppo per l'anno 2024.  
Per l'anno 2026, gli indicatori di cui al presente punto 3 saranno oggetto di specifico accordo tra le parti.
4. L'erogazione del Premio di Risultato per ciascuno degli anni 2025 e 2026 è imprescindibilmente condizionata al raggiungimento dell'obiettivo di *ability to pay* individuato nell'80% del valore budget dell'EBITDA di Gruppo, così come risulterà registrato nel Bilancio Consolidato di Gruppo per l'anno di riferimento. L'erogazione del Premio è azzerata in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di cui al presente punto 4.

Per l'anno 2025, l'obiettivo di *ability to pay* è pari a € 1.798,29 mln.

Per l'anno 2026, l'obiettivo di *ability to pay* sarà oggetto di specifica comunicazione alle Organizzazioni sindacali stipulanti.

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, 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 Società, indicatore di redditività specifico per ciascuna Società, al raggiungimento del quale è condizionata l'erogazione del 15% dell'importo complessivo lordo di cui al successivo punto 7.

Per l'anno 2025, gli obiettivi di cui al presente punto 5 sono riportati nell'allegato 2.  
 Per l'anno 2026, gli obiettivi di cui al presente punto 5 saranno oggetto di specifico accordo tra le parti.

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 gli anni 2025 e 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 di ciascuna Società:

Livelli professionali	Importi lordi 2025	Importi lordi 2026
Q1	€ 1.450,00	€ 1.580,00
Q2	€ 1.280,00	€ 1.390,00
A	€ 1.250,00	€ 1.360,00
B	€ 1.150,00	€ 1.250,00
C	€ 1.100,00	€ 1.200,00
D	€ 1.040,00	€ 1.130,00
E	€ 950,00	€ 1.045,00
F	€ 860,00	€ 935,00

8. Il Premio di Risultato spetta ai lavoratori occupati nell'anno cui si riferisce il Premio nelle Società del Gruppo FS Italiane indicate in premessa.

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 cui si riferisce il Premio 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 cui si riferisce il Premio sia interessato dai sistemi di incentivazione individuale.

Il Premio di Risultato non spetta al personale cessato dal servizio a partire dal 1° gennaio 2025 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.

L'erogazione del Premio di Risultato per gli anni 2025 e 2026 avverrà rispettivamente con le competenze del mese di giugno 2026 e 2027.

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

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. 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;
- 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.

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 s.m.i..

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.

10. 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 delle 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 Organizzazioni sindacali stipulanti.

Roma, 9 luglio 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read "John Doe".

Per le Società del Gruppo FS Italiane

Per le Società del Gruppo FS Italiane

Per le OO.SS. Nazionali

FILT-CGIL Dirig.: Creci

FIT-CISL *Walter*

ULTRASPORTI *Pier Giorgio*  
*U.S. Salernitana*

UGL FERROVIERI

SLM FAST CONFSAL *Vince Miller*

*Rene Bini* *Se C*  
ORSA FERROVIE

ORSA FERROVIE

*John B. Kelly*

Allegato I all'Accordo del 7 luglio 2025

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 s.m.i., 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 2025 rispetto ai medesimi valori registrati nel Bilancio consolidato di Gruppo per l'anno 2024:

- Ricavi operativi consolidati
- Investimenti tecnici consolidati
- Valore economico generato
- Indice di efficienza carbonica
- Risultato netto di Gruppo

HW

DL  
sim

OF

MB  
Giu  
D  
R  
Y  
Fe  
K  
G  
M  
Tun  
M  
H  
S  
A  
J  
AS  
R

In attuazione di quanto previsto al punto 5 del presente accordo, ai fini della determinazione del Premio di Risultato per l'anno 2025, 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>
<b>EBITDA Gruppo FS</b>		€ 1.798,29 mln
<b>Produttività, qualità e competitività</b> Investimenti tecnici al netto delle anticipazioni per unità di CO2 equivalente prodotta (scope 1 + scope 2) [€/tCO2e]		€ 6.552 mln
<b>EBITDA di Società</b>	FS Italiane SpA – Fondazione FS – FS International SpA – Ferservizi SpA – FS Security SpA – FSTechnology SpA	EBITDA Gruppo FS
	RFI SpA – GS Rail SpA	EBITDA RFI
	Trenitalia SpA – FS Treni Turistici Italiani Srl – Trenitalia-Tper Srl	EBITDA Trenitalia
	FS Logistix SpA – Mercitalia Rail Srl – Terminali Italia Srl	EBITDA Gruppo Merci
	FS Sistemi Urbani SpA – Crew SpA – FS Park SpA	EBITDA FS SU
	Italferr SpA	EBITDA Italferr
	Italcertifer SpA	EBITDA Italcertifer