

Verbale di Incontro

tra la società Terminali Italia
e

le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL TAF, SLM-FAST Confasal.

L'Azienda:

- comunica i dati di produzione del 1° trimestre 2018 che presentano una contrazione sia rispetto ai valori 2017 (- 5,4%), stesso periodo, che rispetto ai valori di budget, (- 4,4%) tali da dover rivedere in riprevisione l'obiettivo aziendale finale;
- illustra l'evoluzione del business con particolare riferimento agli impianti di Marzaglia, Segrate, Verona (quarto modulo) e presentazione documentazione all'ANSF per il rilascio del certificato di sicurezza;
- comunica che a far data dal 01 luglio 2018, per tutti gli impianti, provvederà al lavaggio, due volte al mese dei DPI (indicati nel DUVRI), che saranno volontariamente lasciati in apposite ceste dai dipendenti; mentre per il passato conferma di essere disponibile a prevedere la sottoscrizione di appositi verbali di conciliazione, nelle sedi previste, per le risorse attualmente in servizio.
- illustra gli investimenti attuati e previsti dal Piano Industriale.

Le parti, in relazione all'evoluzione del business, condividono di attivare incontri sindacali tra le Segreterie Regionali/RSA delle regioni Lombardia e Veneto da tenersi in data 20 giugno 2018 e in data 15 giugno 2018. Successivamente agli incontri territoriali, si incontreranno entro ottobre 2018 per uno specifico approfondimento sulle evoluzioni societarie previste nel prossimo futuro.

Verona, 31 maggio 2018

Per Terminali Italia s.r.l.



Per le OO.SS.

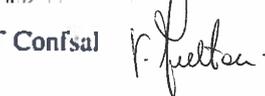
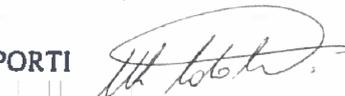
FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL TAF

SLM-FAST Confasal



VERBALE DI ACCORDO

tra la società Terminali Italia s.r.l.

e

le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL TAF, SLM-FAST Confsal.

considerato che:

- nell'anno 2017 la società Terminali Italia ha conseguito risultati industriali, in termini di redditività e di competitività, ai quali ha contribuito l'apporto qualificato dei lavoratori,

si conviene quanto segue

1. In relazione a quanto sopra considerato, ai lavoratori occupati nell'anno 2017 nella società Terminali Italia, nonché al personale in somministrazione da essa utilizzato, saranno riconosciuti a titolo di "Una Tantum", a copertura del periodo 1^a gennaio 2017 – 31 dicembre 2017 ed in sostituzione del Premio di Risultato non definito per l'anno 2017, gli importi 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 della Società:

Livelli professionali	Importi lordi
Q	375,00
A	340,00
B	315,00
C	300,00
D	285,00
E/F	265,00

2. L'importo complessivo di cui al precedente punto 1 è riconosciuto pro-quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati dal 01 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore a 15 giorni. Sono esclusi i periodi di assenza dal servizio diversi da ferie, ex festività, congedo matrimoniale e di maternità/paternità, donazione sangue, infortunio sul lavoro, permessi sindacali e per gli RLS retribuiti. Per il personale a tempo parziale sarà inoltre riproporzionato in rapporto alla prestazione resa.
3. L'erogazione di tale importo avverrà con le competenze del mese di giugno 2018.
4. La società Terminali Italia precisa che l'una tantum di cui al precedente punto 1 non spetta al personale cessato dal servizio a partire dal 1^o gennaio 2017 che abbia sottoscritto un verbale

di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in sede sindacale presso le Associazioni territoriali di Confindustria o presso le Direzioni Territoriali del Lavoro; le Organizzazioni Sindacali prendono atto della dichiarazione dell'Azienda.

5. Gli importi di cui al presente accordo non avranno riflessi su nessun istituto contrattuale o di legge.

Verona, 31 maggio 2018

Per Terminali Italia s.r.l.



Per le OO.SS.

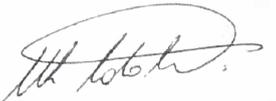
FILT-CGIL



FIT-CISL



UILTRASPORTI



UGL TAF



SLM-FAST Confisal



VERBALE DI ACCORDO

tra la società Terminali Italia s.r.l.

e

le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL TAF, SLM-FAST Confsal.

premesso che:

- con il presente accordo le parti, coerentemente a quanto previsto in materia dal CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie, 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 2018;
- 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 aziendali 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, dall'ultimo periodo del comma 3 e dal comma 4 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;

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 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 dell'azienda ed assicurando piena trasparenza sui parametri assunti.

A seguito di tale esame, le parti hanno convenuto di prevedere quali valori target i valori funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali, intesi come risultato di società.

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 riportati al punto 4, lett. a) e b), così come risultano registrati nel bilancio consolidato per l'anno 2018 rispetto ai medesimi valori registrati nel bilancio consolidato per l'anno 2017.
4. Ai fini della determinazione del Premio di Risultato, si individuano i seguenti macroindicatori di redditività, di qualità, di produttività e di partecipazione individuale agli obiettivi dell'impresa, come

dettagliati al successivo punto 5:

- a) EBITDA di Società;
- b) Indicatore di qualità e produttività di società:
 - numero tiri gru
 - numero manovre
- c) Contributo individuale agli obiettivi dell'impresa:
 - eventi di malattia.

Tali macroindicatori concorrono alla determinazione del Premio di Risultato in qualità di moltiplicatori dell'importo di cui al successivo punto 6, secondo la seguente formula:

$$\begin{aligned}
 & \text{Importo economico (di cui al successivo punto 6)} \\
 & \quad \times \\
 & \text{EBITDA di Società (nella quota \% di cui al successivo punto 5, lett. A)} \\
 & \quad \times \\
 & \text{Indicatore di qualità e produttività (nella quota \% di cui al successivo punto 5, lett. B)} \\
 & \quad \times \\
 & \text{Contributo individuale e (nella quota \% di cui al successivo punto 5, lett. C)} \\
 & \quad = \\
 & \text{IMPORTO FINALE EROGATO}
 \end{aligned}$$

5. Si riportano di seguito i valori soglia, target e max per ciascun indicatore e la relativa percentuale di Premio attribuita ad ognuno:

A) EBITDA di Società

All'incremento o al decremento dell'EBITDA di Società, come registrato nel bilancio consolidato per l'anno 2018 rispetto al valore registrato nel bilancio consolidato per l'anno 2017, viene riconosciuto il Premio di Risultato nelle misure percentuali crescenti o decrescenti secondo la seguente tabella.

EBITDA di Società	valore soglia -20%	TARGET	valore max >= 20%
PdR	90%	100%	110%

Tra il valore soglia e il valore max vale il principio del riproporzionamento con arrotondamento al primo decimale.

L'erogazione del Premio è azzerata qualora il macroindicatore di cui alla presente lettera A (EBITDA di Società) risulti inferiore al valore soglia indicato nella precedente tabella.

B) Indicatori di qualità e produttività

Ai fini della determinazione del valore percentuale attribuito al macroindicatore di cui alla presente lettera, si considera la somma dei successivi indicatori B.1 e B.2.

B.1) Numero tiri gru (50%)

All'incremento o al decremento del numero di tiri gru registrato nell'anno 2018, rispetto al 2017, viene riconosciuta la quota di Premio di Risultato nelle misure percentuali crescenti o decrescenti secondo la seguente tabella.

Numero tiri gru	valore soglia - 20%	TARGET	valore max >=20%
PdR	90%	100%	110%

Tra il valore soglia e il valore max vale il principio del riproporzionamento con arrotondamento al primo decimale.

B.2) Numero manovre (50%)

All'incremento o al decremento del numero di manovre registrato nell'anno 2018, rispetto al 2017, viene riconosciuta la quota di Premio di Risultato nelle misure percentuali crescenti o decrescenti secondo la seguente tabella.

Numero manovre	valore soglia - 20%	TARGET	valore max >=20%
PdR	90%	100%	110%

Tra il valore soglia e il valore max vale il principio del riproporzionamento con arrotondamento al primo decimale.

Il Premio è erogato in quota parte nel caso in cui uno dei due indicatori di cui alla presente lettera B risulti pari o superiore al rispettivo valore soglia.

L'erogazione del Premio è azzerata qualora entrambi gli indicatori di cui alla presente lettera B risultino inferiori al valore soglia indicato per ciascuno.

C) Contributo individuale

Eventi malattia

Gli eventi di malattia di ciascun dipendente concorrono alla determinazione della quota di Premio di Risultato nelle misure percentuali secondo la seguente tabella.

Eventi malattia	TARGET (1 o più eventi)	0 eventi malattia
PdR	100%	110%

6. Il valore individuale del target del Premio di Risultato che verrà riconosciuto al raggiungimento di almeno uno degli obiettivi di cui al precedente punto 5 – commi a) e b) , per l'anno 2018, è fissato nell' importo lordo di seguito indicato per ciascun livello professionale per tener conto del diverso apporto professionale con il quale i lavoratori interessati hanno contribuito al raggiungimento dei risultati della Società:

Livelli professionali	Importi lordi
Q	€ 1.510,00
A	€ 1.365,00
B	€ 1.260,00
C	€ 1.200,00
D	€ 1.130,00
E/F	€ 1.050,00

7. Il Premio di Risultato spetta al personale a tempo indeterminato occupato nel periodo cui si riferisce il Premio, nonché al personale in somministrazione da essa utilizzato.

L'importo spettante a ciascun lavoratore terrà conto dell'incidenza delle assenze (ad eccezione delle ferie, ex festività, congedo matrimoniale e di maternità / paternità, donazione sangue, infortunio sul lavoro, permessi sindacali e per gli RLS retribuiti) consuntivate nel corso del 2018, che non concorrono al calcolo del Premio.

In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, fermo restando quanto indicato al paragrafo precedente, 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 interessato dai sistemi di incentivazione individuale.

Il Premio di Risultato di cui al presente accordo non spetta al personale cessato dal servizio a partire dal 1° gennaio 2018 che abbia sottoscritto un verbale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in sede sindacale presso le Associazioni territoriali di Confindustria o presso le Direzioni Territoriali del Lavoro.

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

8. Con le competenze del mese di giugno 2018 sarà corrisposto a titolo di anticipazione delle risultanze attese per l'anno di riferimento un acconto forfettario pari al 30% degli importi indicati al precedente punto 6. Quest'ultimo importo sarà assoggettato a tassazione ordinaria in attesa di verificare i risultati attesi per la performance ai fini dell'applicabilità della tassazione agevolata, ai sensi dell'art. 1, comma 182, della legge n. 208/2015. In caso positivo si procederà al conguaglio dell'IRPEF ai sensi del punto 4.7 della circolare n. 5/E del 29 marzo 2018 dell'Agenzia delle Entrate. Con le competenze del mese di giugno 2019, è prevista la liquidazione del conguaglio degli importi complessivi di premio di risultato relativo all'anno 2018, pari alla differenza (positiva o negativa) tra l'importo spettante a livello individuale e quanto erogato a titolo di anticipazione.
9. L'importo del Premio potrà essere destinato in tutto o in parte, per scelta del lavoratore ad una delle seguenti forme di welfare:
 - a) al Fondo Pensione Complementare Eurofer,
 - b) alla forma di assistenza sanitaria integrativa assicurata dalle Società del Gruppo FS ai propri dipendenti.

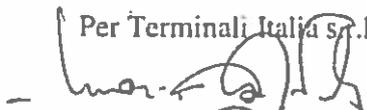
L'importo del Premio di Risultato destinato dal lavoratore ad una o più delle forme di welfare sopra definite sarà incrementato di un contributo a carico azienda pari al 10%.

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. Le modalità operative per la destinazione di tutto o parte del Premio di Risultato saranno definite dall'Azienda.

10. Le parti dichiarano che l'accordo sottoscritto in data odierna presenta tutte le caratteristiche necessarie ai fini dell'applicazione delle agevolazioni di cui alla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, pubblicato in G.U. n. 112 del 14 maggio 2016, e alla Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 e s.m.i..

Verona, 31 maggio 2018

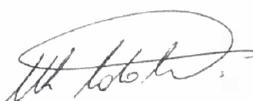
Per Terminali Italia S.p.A.


Di Naro

Per le OO.SS.

FILT-CGIL 

FIT-CISL 

UILTRASPORTI 

UGL TAF 

SLM-FAST Confsal 