

**CONTRATTO AZIENDALE  
SUL PREMIO DI RISULTATO  
PER I DIPENDENTI DI ERF S.p.A.  
del 30 ottobre 2023**

AR N. 7/2023  
Ch. 3P/1

**Indice**

Premessa.....	3
Art.1 – Premio di risultato.....	3
1.1 Definizione dei parametri di riferimento per l'erogazione del Premio di Risultato .....	3
1.2 Valori di riferimento per l'erogazione del Premio di Risultato .....	4
1.2.1 Parametro A: carri manovrati.....	4
1.2.2 Parametro B: tasso di assenza .....	5
1.2.3 Parametro C: carico di lavoro giornaliero personale .....	5
1.2.4 Condizioni vincolanti per l'erogazione.....	6
1.3 Calcolo del Premio di Risultato .....	6
1.3.1 Calcolo del costo aziendale (Disponibilità) .....	6
1.3.2 Ripartizione per il personale .....	7
1.4 Erogazione del premio .....	8
1.5 Incidenza del Premio di Risultato sugli istituti contrattuali e di legge .....	8
Art.2 – Welfare aziendale .....	8
2.1 Conversione del Premio di risultato in servizi di welfare.....	8
2.2 Adesione a Fondo Eurofer .....	9
2.3 Sportello di ascolto.....	9
2.4 Contributi scolastici .....	9
2.5 Buoni Pasto .....	10
2.6 Buono Carburante .....	10
Art.3 – Durata e validità dell'accordo.....	10



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the letters 'BPA' and 'AP'.

## Premessa

Oggi, 30 ottobre 2023, presso la sede della Esercizio Raccordi Ferroviari di Porto Marghera S.p.A. Venezia,

si sono incontrati

l'azienda, rappresentata dal Direttore Generale Antonio Tieri coadiuvato da Alessandra Giantin e assistita da Confindustria Veneto Est in persona di Giancarlo Piva

e

la Filt CGIL e dalla Fit CISL rappresentate rispettivamente da Alessio Bianchini, Pier Luigi Baldan e Domenico Leone, Fabio Chiaro.

Le Parti si sono incontrate nelle date 13/02/2023 – 07/07/2023 – 03/08/2023 – 25/09/2023 – 18/10/2023 per giungere alla stipula del contratto di II livello, così come prevista dagli art. 4 e 73 del CCNL della Mobilità Area contrattuale "Attività ferroviarie" e in linea con la vigente normativa fiscale e contributiva, ivi inclusa la definizione, determinazione e applicazione del Premio di risultato. Le Parti concordano di perseguire obiettivi di maggior efficienza, produttività e qualità e che i premi di secondo livello possono essere erogati al raggiungimento degli obiettivi individuati.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue.

## Art.1 – Premio di risultato

### 1.1 Definizione dei parametri di riferimento per l'erogazione del Premio di Risultato

Il premio, per sua natura variabile, sarà collegato a parametri concordati tra le parti, rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale che, coinvolgeranno direttamente i dipendenti dell'azienda.

A tale scopo, si ritiene necessario individuare alcuni parametri di riferimento annuali, sufficientemente rappresentativi della produttività, di agevole riscontro e determinazione univoca.

- Parametro A: **carri manovrati**, somma del numero di carri forniti a terminalisti/industrie e del numero di quelli prelevati dagli stessi, univocamente individuata dall'ufficio Amministrazione per le relative fatture;
- Parametro B: **tasso di assenza**, rapporto fra il numero di giorni di assenza (solo malattia quindi ad esclusione di ferie, congedi parentali, legge 104 e infortuni) e il numero di giorni di presenza, riferito agli impiegati e agli operai, univocamente individuato dall'Ufficio Personale sulla base delle effettive timbrature di presenza;
- Parametro C: **carico di lavoro giornaliero personale**, rapporto fra il numero di ore giornaliere lavorate e il numero di persone in servizio, riferito agli impiegati e agli operai, univocamente individuato dall'Ufficio Personale sulla base delle effettive timbrature di presenza.



Nel calcolo dei Parametri B e C non verranno conteggiati i valori relativi al personale cessato nel corso dell'anno di riferimento e i periodi di prova o affiancamento del personale neo-assunto.

### 1.2 Valori di riferimento per l'erogazione del Premio di Risultato

Il periodo di riferimento per il calcolo dei parametri descritti al punto precedente è rappresentato dal periodo economico 2012-2022. I valori di riferimento sono la media del citato periodo economico.

#### 1.2.1 Parametro A: carri manovrati

La tabella seguente mostra sinteticamente l'andamento del traffico ferroviario in ERF nel periodo di riferimento, così come desunto dai dati di bilancio.

Anno	Conteggio "Metodo in round trip" (2012-2016)		Conteggio "Metodo in Manovra Unica (2012-2020)		
	Carri da bilancio 2012-2016	Media da bilancio 2012-2016	Carri in MU 2015-2020 (da bilancio 2017-2020)	Stima 2012-2016	Stima 2012-2022
2012	31.034	37.089	n.d.	71.953	82.557
2013	40.769		n.d.		
2014	33.017		n.d.		
2015	35.863		69.487		
2016	44.763		88.582		
2017			90.521		
2018		100.754			
2019		84.681			
2020		94.000			
2021		93.360			
2022		85.048			

In merito si precisa che l'accorpamento avvenuto il 1/1/2017 dei vecchi servizi di manovra primaria e secondaria nel servizio di manovra unica ha comportato una diversa impostazione tariffaria, con conseguente diverso modo di conteggiare i carri manovrati a bilancio.

In particolare nel vecchio modo il conteggio dei carri riguardava le sole manovre secondarie di terminalizzazione, le quali venivano conteggiate una sola volta per *round trip* rispetto alla relazione ferroviaria interessata dal servizio, ad eccezione dei cicli pieno per pieno, questi ultimi conteggiati 2 volte, sia in fornitura che in prelievo.

Con l'attuale metodo, i carri manovrati in Manovra Unica di terminalizzazione vengono conteggiati ogni volta che varcano il cancello di un terminalista/raccordato industriale; dunque una volta in fase di fornitura ed una seconda volta in fase di prelievo.

Nel trasformare i vecchi dati coi nuovi, non potendo semplicemente moltiplicare per due il valore dei carri medi del quinquennio per l'esistenza del traffico "pieno per pieno", si è utilizzato il seguente metodo: sono stati conteggiati i carri 2015 e 2016, dei quali si disponeva di ampia e tracciabile base di dati, col nuovo metodo, rapportando i valori così trovati con quelli di bilancio. Fra i due rapporti trovati è stato utilizzato in via prudenziale il minimo, arrotondato alla seconda cifra decimale pari a 1,94. Tale rapporto, moltiplicato per la media carri del quinquennio 2012-2016 da bilancio porta ad una stima dei carri annualmente manovrati in fornitura e in prelievo dal 2012 al 2016 di 71.953. Tale valore è stato utilizzato come valore annuo per gli anni 2012-2016, mentre per gli anni 2017-2019

BPK  
  
 AB

ESERCIZIO RACCORDI FERROVIARI DI PORTO MARGHERA S.p.A.

sono stati utilizzati i valori di bilancio. La media così desunta è di 82.557 carri annui manovrati in Manovra Unica di terminalizzazione.

Per arrotondamento, il valore di riferimento del Parametro A (**Arif**) è pari a **82.500 carri annui**.

**1.2.2 Parametro B: tasso di assenza**

La tabella seguente mostra i dati essenziali al calcolo del rapporto medio annuo fra giorni di assenza (solo malattia quindi ad esclusione di ferie, congedi parentali, legge 104 e infortuni) e giorni lavorabili. I dati sono riferiti alla somma fra operai e impiegati.

	Giorni di assenza	Giorni lavorabili	Tasso di assenza	Tasso di assenza medio
2012	381	11.006	3,46%	4,07%
2013	563	11.132	5,06%	
2014	630	11.547	5,45%	
2015	470	12.089	3,89%	
2016	417	12.435	3,35%	
2017	447	13.167	3,39%	
2018	405	13.805	2,93%	
2019	474	13.633	3,48%	
2020	507	13.553	3,74%	
2021	582	13.557	4,29%	
2022	767	13.517	5,67%	

Per arrotondamento, il valore di riferimento del Parametro B (**Brif**) è pari a **4,07%**.

**1.2.3 Parametro C: carico di lavoro giornaliero personale**

La tabella seguente mostra i dati essenziali al calcolo del carico di lavoro giornaliero personale, inteso come numero di ore lavorate mediamente da ciascun lavoratore (impiegati e operai), per ciascun giorno lavorabile da calendario ordinario; tale parametro è ottenuto sottraendo al calcolo delle ore teoricamente lavorabili le ore di assenza per qualsiasi motivo e sommando le ore di lavoro straordinario.

	Ore lavorabili ordinarie	Ore di assenza totali	Ore lavorate straordinarie	Numero medio imp.+ope.	Giorni annui di lavoro ordinario	Ore giornaliere lavorate per lavoratore	Media
2012	84.283	15.596	1.110	43,83	253	6,20	6,44
2013	84.603	14.728	1.447	44,00	253	6,41	
2014	87.750	16.260	1.922	46,00	251	6,36	
2015	91.848	15.856	1.417	47,58	254	6,41	
2016	94.477	15.704	2.851	49,33	252	6,57	
2017	100.069	14.983	2.050	52,33	250	6,66	
2018	104.918	15.166	2.016	54,58	253	6,65	
2019	103.611	16.196	1.618	54,17	253	6,50	
2020	103.360	18.004	1.405	53,25	255	6,39	
2021	102.858	16.667	1.303	53,00	255	6,47	
2022	101.346	21.105	988	52,90	252	6,09	

AR  
At  
BPL  
C...

Per arrotondamento, il valore di riferimento del Parametro C (Crif) è pari a **6,44 ore/giorno**.

### **1.2.4 Condizioni vincolanti per l'erogazione**

Al fine della possibilità di erogazione del premio di risultato, oltre il rispetto dei limiti di legge, devono essere soddisfatte entrambe le seguenti condizioni:

1. Il premio potrà essere erogato se almeno uno dei parametri illustrati in precedenza mostrerà un miglioramento della produttività; in particolare ciò è vero se una delle seguenti disequazioni risulterà verificata:
  - a.  $A_i > A_{rif} = 82.500$ ,
  - b.  $B_i < B_{rif} = 4,07\%$ ,
  - c.  $C_i > C_{rif} = 6,44$ ,

con  $A_i$ ,  $B_i$ , e  $C_i$  i valori dei rispettivi parametri calcolati nell'anno  $i$ -esimo di bilancio.

Ai fini dell'applicazione dei benefici contributivi e fiscali, annualmente il risultato di almeno uno dei parametri dovrà comunque essere incrementale rispetto al risultato consuntivato nel periodo economico 2012-2022, in tal senso concordato tra le Parti come periodo congruo di riferimento.

2. L'erogazione del premio deve essere tale da non compromettere il bilancio della società in termini di utile netto, inteso dopo l'applicazione delle imposte; ciò vuol dire che:
  - a. se l'utile netto di bilancio risulta essere inferiore a 1.000 Euro prima dell'imputazione dell'importo del premio fra i costi, lo stesso non verrà erogato;
  - b. se l'utile netto di bilancio risulta essere superiore a 1.000 Euro prima dell'imputazione dell'importo del premio fra i costi,
    - i. se l'imputazione fra i costi dell'importo del premio, così come calcolato nel seguente capitolo 1.3, fosse tale da determinare un utile netto iscritto a bilancio inferiore a 1.000 Euro, il premio verrà erogato in misura parziale, fino al raggiungimento del valore di utile netto di bilancio pari a 1.000 Euro;
    - ii. se l'imputazione fra i costi dell'importo del premio fosse tale da determinare un utile netto iscritto a bilancio superiore o uguale a 1.000 Euro, il premio verrà erogato in misura totale, così come calcolato nel seguente capitolo 1.3.

### **1.3 Calcolo del Premio di Risultato**

Se entrambe le condizioni esposte al punto 1.2.4 sono soddisfatte, l'Ufficio Personale procederà con il calcolo del Premio di Risultato per ciascun lavoratore.

#### **1.3.1 Calcolo del costo aziendale (Disponibilità)**

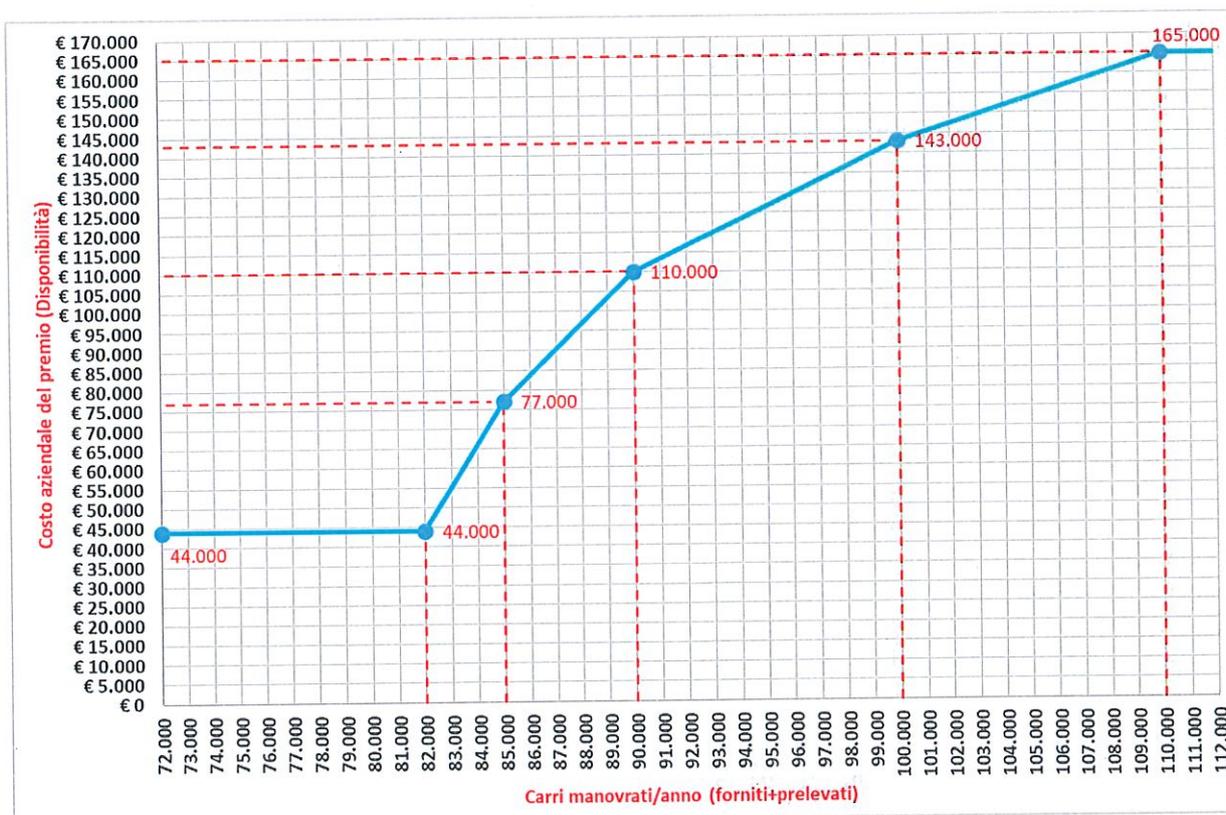
Ai fini del presente accordo viene definita Disponibilità la somma da dedicare allo stipendio variabile aziendale in ciascun anno al lordo di contributi, tasse e imposte di competenza a carico del lavoratore e del datore di lavoro, oneri di servizio di welfare aziendale qualora presente.

La seguente tabella riporta l'equazione e i valori dei parametri necessari al fine del calcolo analitico della Disponibilità in funzione del parametro A (carri manovrati), parametro scelto per la determinazione quantitativa del Premio in quanto meglio rispecchia i valori della produttività aziendale.



Y=XMj+Qj			
Disponibilità (Y)	Carri manovrati annui (X)	Mj	Qj
€ 44.000,00	X = Da 72.000 a 82.000	-	-
X*M1+Q1	X = Da 82.001 a 85.000	M1 = 11	Q1 = - € 858.000,00
X*M2+Q2	X = Da 85.001 a 90.000	M2 = 6,6	Q2 = - € 484.000,00
X*M3+Q3	X = Da 90.001 a 100.000	M3 = 3,3	Q3 = - € 187.000,00
X*M4+Q4	X = Da 100.001 a 110.000	M4 = 2,2	Q4 = - € 77.000,00
€ 165.000,00	X = Oltre 110.000	-	-

La figura successiva mostra l'applicazione delle equazioni in forma grafica.



### 1.3.2 Ripartizione per il personale

La Disponibilità, a consuntivo di bilancio, verrà ripartita secondo il coefficiente di presenza dato dal rapporto tra giornate lavorative da calendario e i giorni di assenza (non considerando come assenza esclusivamente ferie, ex festività, ROL, maternità e paternità obbligatoria, infortuni, permessi donazione sangue e permessi ai sensi dell'art.33 commi 2 e 3 della legge 104/92) per singolo dipendente.

Nel caso di personale assunto in corso d'anno, i conteggi inerenti al nuovo assunto terranno conto delle mensilità effettivamente prestate con frazioni superiori ai 15 giorni con esclusione dei primi tre mesi di servizio, corrispondenti al periodo di prova o affiancamento.

*[Handwritten signatures and initials]*  
 AR  
 EPL  
 Chino

#### **1.4 Erogazione del premio**

L'erogazione riguarderà tutto il personale dipendente al momento dell'erogazione, il primo mese utile dopo l'approvazione del bilancio.

Il consuntivo annuale verrà elaborato nell'anno seguente e, dopo incontro di verifica con le RSA o le OO.SS., verrà effettuata l'erogazione secondo tre distinte modalità alternative:

1. con busta paga nel primo mese utile per i tempi tecnici per l'elaborazione della stessa;
2. tramite il servizio di welfare aziendale di cui all'art.2;
3. mix delle precedenti opzioni, in percentuale scelta dal singolo lavoratore.

All'atto della comunicazione del premio alle R.S.A., i lavoratori dovranno esercitare l'opzione fra le tre precedenti, indicando nel caso di opzione 3 anche la percentuale della Disponibilità spettante che si richiede in busta paga, dichiarando di essere consapevoli del diverso regime fiscale e contributivo previsto per l'erogazione del premio in contanti o in servizi di welfare.

#### **1.5 Incidenza del Premio di Risultato sugli istituti contrattuali e di legge**

Gli importi corrisposti a titolo di Premio di risultato in base al presente accordo devono essere considerati comprensivi delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il TFR in quanto se ne è già tenuto conto in sede di determinazione.

Le Parti dichiarano espressamente che il presente accordo risponde ai requisiti di cui all'art. 51 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e si danno atto che le somme erogate a titolo di premio di risultato hanno caratteristiche tali che, ove ne ricorrano i presupposti ai sensi del decreto interministeriale di data 25 marzo 2016, permettono l'applicazione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle leggi in vigore.

### **Art.2 – Welfare aziendale**

#### **2.1 Conversione del Premio di risultato in servizi di welfare.**

Le Parti convengono, anche in relazione a quanto previsto all'art. 37 del vigente CCNL, che una parte o l'intero importo del premio, su richiesta del lavoratore, potrà essere corrisposto facendo ricorso ad elementi di welfare aziendale.

I servizi di welfare messi a disposizione dei lavoratori potranno essere fruiti mediante l'accesso alla piattaforma informatica individuata o altra struttura convenzionata con l'azienda, i cui costi gestionali saranno a carico dell'azienda stessa, nell'ambito della disponibilità del premio così come specificato al punto 1.3.1.

Pertanto, ciascun lavoratore, a beneficio proprio o dei propri familiari, facendo uso di parte o dell'intero ammontare del Premio di risultato conseguito, potrà fruire, dei servizi di welfare previsti dalle normative in vigore.

Le Parti danno sin d'ora atto che con la trasformazione del Premio di risultato in servizi e prestazioni di welfare nei termini sopra definiti, si applicherà un regime di agevolazione contributiva e/o fiscale e contributivo con le limitazioni e alle condizioni previste dalle leggi in vigore.

I lavoratori potranno accedere ai servizi di welfare mediante un'adesione volontaria, convertendo l'importo del Premio di risultato maturato anche parzialmente.

L'azienda attiverà il servizio della piattaforma se almeno il 25% del volume del premio verrà convertito in servizi di welfare. A tal proposito, nel mese di marzo di ogni anno ciascun lavoratore dovrà comunicare in forma scritta la propria scelta fra le opzioni indicate nel precedente capitolo 1.4. In caso di raggiungimento di tale soglia, i costi di funzionamento della piattaforma (una tantum per attivazione, canone fisso annuo, canone variabile col volume di premio convertito) rientreranno nella Disponibilità, come definita al capitolo 1.3.1 del presente accordo, e i relativi pagamenti saranno a carico dell'azienda.

## 2.2 Adesione a Fondo Eurofer

Tenuto conto che in relazione all'articolo 37 secondo comma del vigente CCNL Mobilità / Area AF è stato individuato quale fondo di previdenza complementare del settore il Fondo Eurofer, le Parti convengono che l'Azienda provveda all'iscrizione al Fondo.

I contributi dovuti al fondo Eurofer sono computati sugli elementi della retribuzione mensile sotto richiamata:

- a) minimi contrattuali, di cui al punto 3 dell'art. 68 del CCNL Mobilità / Area AF;
- b) superminimo individuale di cui al punto 4 dell'art. 68 del CCNL Mobilità / Area AF;
- c) aumenti periodici di anzianità, di cui all'art 69 del CCNL Mobilità / Area AF;
- d) Indennità di Funzione Quadri di cui all' art 71 del CCNL Mobilità / Area AF;
- e) Salario professionale, di cui art. 72 del CCNL Mobilità / Area AF;

Il contributo paritetico a carico del datore di lavoro e del lavoratore associato, calcolato sugli elementi sopra indicati, è dovuto nella misura di:

- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico del datore di lavoro.

## 2.3 Sportello di ascolto

Il progetto "Fattore Umano nella Sicurezza in ERF" ha come primo obiettivo la rilevazione di dati (informazioni, criticità, disagi, ecc.) attraverso una tecnica qualitativa come il focus group sul tema specifico della sicurezza nel luogo di lavoro e successivamente di disporre l'apertura di uno sportello di ascolto per l'individuazione delle situazioni di disagio lavorativo, orientato ad aiutare le persone a trovare un nesso tra le manifestazioni (comportamenti e atteggiamenti) e le cause del disagio stesso. Nell'ambito di tale progetto è dunque erogato a carico dell'azienda un servizio di Sportello d'ascolto gestito da uno psicologo del lavoro, al fine di prevenire o risolvere eventuali "disagi" lavorativi. Con tale definizione si intende qualsiasi situazione o condizione oggettiva, ascrivibile o imputabile al mancato o cattivo funzionamento della struttura (intesa sia in senso fisico che organizzativo), che causi, a persone o gruppi di persone che lavorano all'interno della struttura stessa, impedimenti o difficoltà nell'accesso a spazi, attrezzature, servizi, informazioni, opportunità, risorse o riconoscimento per il ruolo lavorativo svolto.

Lo sportello riceve, previo appuntamento e nel rispetto della privacy, in una stanza isolata dal resto degli uffici, dove svolgere i colloqui in assoluta tranquillità.

La cadenza di apertura dello sportello, è di 1-2 giorni al mese per un totale di 8-10 ore, in orari che tengano conto del bisogno di privacy e degli impegni lavorativi delle persone, quindi con apertura anche durante la pausa pranzo o dopo l'orario di lavoro. Resta intesa la possibilità di adeguare l'orario in base alle richieste del progetto stesso. Gli utenti saranno invitati ad usufruire del servizio fuori del loro orario di lavoro.

Le persone interessate sono invitate a fissare telefonicamente un primo appuntamento. Ogni persona che si rivolge allo sportello ha la possibilità di usufruire al più 3 incontri con uno psicologo del lavoro.

## 2.4 Contributi scolastici

Ai dipendenti che hanno figli iscritti e frequentanti corsi scolastici regolari, l'azienda corrisponderà un importo nella misura e con le modalità riprese dall'accordo del 15 ottobre 2020, rivalutato (gennaio 2020-gennaio 2023) secondo l'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di Operai e Impiegati (FOI - coefficiente 1,152) e arrotondato all'unità per eccesso, come di seguito specificato:

- Promozione nella sessione estiva per la scuola Primaria e Secondaria 1° livello: € 43.
- Promozione nella sessione estiva per la scuola Secondaria 2° livello: € 127.
- Conseguimento del diploma di scuola Secondaria 2° livello: € 170.

AB  
DPK  
Oliver  
A

- Frequenza a corsi di laurea universitaria (qualora vengano superati tutti gli esami previsti dal piano di studi del relativo anno accademico e fino al 25° anno di età): € 339
- Conseguimento del diploma di laurea magistrale (EQF 7): € 500.

### 2.5 Buoni Pasto

Il Buono pasto elettronico, riconosciuto come servizio sostitutivo di mensa per il personale in turno con orario continuativo e per il personale con orario di lavoro giornaliero su prestazione unica in orario spezzato individuato dalla Direzione, è fissato al valore facciale di € 8,00 e verrà erogato su prestazione giornaliera resa che abbia una durata complessiva uguale o superiore alle 5 ore.

### 2.6 Buono Carburante

Nel mese di gennaio 2024, ai lavoratori in forza a Dicembre 2023, verrà riconosciuto, un “Buono Carburante” del valore facciale di € 100,00, secondo le modalità individuate dall’Azienda nel rispetto della normativa vigente.

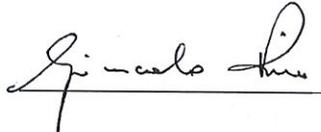
### Art.3 – Durata e validità dell’accordo

Il presente accordo è valevole per gli anni 2023, 2024 e 2025 e pertanto esaurirà la sua efficacia a tutti gli effetti legali e contrattuali alla data del 31 dicembre 2025, fatta eccezione per i criteri di erogazione del Premio che mantengono la loro validità fino alla data di erogazione del Premio stesso. L’Azienda provvederà al deposito del presente accordo, nei termini oggi convenuti e in modalità telematica, ai sensi e per gli effetti dell’art. 14 del D.Lgs. 151/2015.

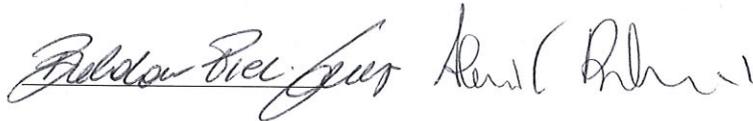
Per ERF, Antonio Tieri (DDL)



Per Confindustria Venero Est, Giancarlo Piva



Per FILT CGIL,



Per FIT CISL,

