

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE PREMI DI RISULTATO E WELFARE

L'anno 2026 il giorno 28 del mese di gennaio, presso la sede operativa di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. in Roma (RM), Via Giuseppe Caraci n. 36, si sono incontrati:

- RETE AUTO TRADE MEDITERRANEE per la Logistica, le Infrastrutture ed i Trasporti S.p.A., con sede legale in Roma, Via Nomentana, 2 (C.F. 07926631008), di seguito denominata anche soltanto "RAM" o "Azienda", in persona del suo legale rappresentante, Dott. Davide Bordoni;
- La Federazione Nazionale UGL Terziario rappresentata dal Funzionario Nazionale Fabrizio Mariani.

Nel prosieguo anche soltanto le "Parti",

Premesso che

- L'azienda applica al proprio personale dipendente il CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi;
- le Parti prendono atto che attualmente non è stata costituita alcuna RSA o RSU aziendale;
- le Parti hanno convenuto, ai sensi della normativa vigente, di dare al lavoratore la facoltà di scegliere se convertire, in tutto o in parte, il Premio di Risultato in prestazioni di welfare, a condizione che tale scelta sia condivisa da almeno il 50% del personale in forza al momento della fissazione degli obiettivi;
- le Parti, nel rispetto delle disposizioni normative in materia finanziaria e in linea con i precedenti Accordi in materia, intendono istituire, a livello aziendale, un Premio di Risultato per i dipendenti volto ad incentivare la produttività del lavoro e a promuovere il consolidamento della struttura organizzativa, nonché le politiche aziendali a tutela della maternità;
- le finalità dell'Istituto sono quelle di favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi della prestazione lavorativa nonché incrementi di redditività, di produttività e di competitività dell'Azienda;
- la creazione di un sempre più ampio consenso nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, riveste fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;

- il Premio dovrà pertanto essere commisurato e correlato ai risultati conseguiti annualmente dal dipendente, nel periodo di riferimento, nonché all'andamento generale dell'Azienda, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione, e avrà validità per il triennio 2026-2028;

Considerato che

- la vigente normativa ha introdotto ed esteso disposizioni agevolative di natura fiscale e contributiva per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale;
- le Parti ravvisano l'opportunità di perseguire le finalità dell'Istituto, definendo attraverso il presente Accordo Sindacale un assetto coerente con il nuovo quadro normativo;

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene e si stipula quanto segue

Art. 1 – Ambito di applicazione.

1.1. Il presente Accordo disciplina il Premio di Risultato dei dipendenti Quadri e Impiegati della Società RAM.

1.2. Al personale dipendente della Società RAM sarà corrisposto un Premio di Risultato annuale di ammontare variabile, al fine di favorire incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, sulla base dei criteri stabiliti con il presente Accordo, in continuità con i precedenti Accordi firmati in data: 20 febbraio 2018, prot. N. 427, valido per il triennio 2017-2019; 23 luglio 2020, prot. 3744, valido per il triennio 2020-2022, 4 ottobre 2023 prot. 3110 valido per il triennio 2023-2025 e pertanto giunto alla scadenza il 31 dicembre 2025.

1.3. Il Premio sarà erogato ai dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, in proporzione al periodo di servizio effettivamente prestato nell'anno e sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi, e comunque per un periodo non inferiore a 60 giorni nell'anno di riferimento.

Inoltre, si precisa che il Premio sarà erogato ai:

- dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento e che garantiscano lo svolgimento dell'attività lavorativa in Azienda alla data del pagamento del Premio, fatte salve le casistiche di cui ai successivi artt. 1.4, 1.5, e 1.6 del presente Accordo;
- dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento e successivamente andati in pensione;
- dipendenti assunti a tempo determinato, in proporzione ai giorni effettivamente lavorati, comunque non inferiore a 60 giorni nell'anno di riferimento.

1.4. Ai fini del presente Accordo, hanno diritto al Premio di Risultato tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato che, nell'anno di riferimento, abbiano garantito lo svolgimento dell'attività lavorativa per almeno 60 giorni.

1.5. Ai fini del comma che precede, verranno computate quali "giornate lavorate" anche le assenze maturate dal dipendente a titolo di congedo ordinario di maternità e/o astensione anticipata dal lavoro per maternità a rischio ai sensi del D. Lgs. n. 151/2001 e/o dovute a patologie oncologiche o croniche, debitamente documentate e certificate dal medico competente.

1.6. I dipendenti che, nel corso dell'anno di riferimento, non abbiano raggiunto il numero minimo di "giornate lavorate" di cui sopra per assenze connesse a infortuni sul lavoro o malattia o comunque nelle ipotesi previste dall'art. 169 del CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi e dalla disciplina legale vigente a tutela di insindacabili diritti dei lavoratori, accederanno alla sola quota parte di Premio connessa all'andamento generale dell'azienda (30% del Premio massimo spettante – Art. 2.2).

1.7. Nei confronti del personale *part-time* il Premio di Risultato spetterà in proporzione alla durata effettiva della prestazione di lavoro, tenendo conto anche di eventuali variazioni in corso d'anno del regime di orario.

* * *

Art. 2 - Parametri e Obiettivi.

2.1. Con il presente verbale di Accordo viene definita, per il triennio 2026 – 2028, la struttura del Premio di Risultato, che si articola sui seguenti parametri:

1. raggiungimento dell'obiettivo Societario;
2. raggiungimento dell'obiettivo di Divisione/Area;
3. raggiungimento dell'obiettivo Individuale;

e sarà collegato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente ai tre parametri sopra indicati e meglio specificati di seguito e sintetizzati nell'Allegato A).

Raggiungimento dell'obiettivo Societario.

2.2. Il presente obiettivo, cui è connessa la corresponsione del 30% del Premio, riguarda il rispetto dei parametri di cui alle direttive del Ministero dell'Economia e delle Finanze in merito alla riduzione dei costi operativi, sull'eventuale reddito prodotto, non inferiore alle soglie prefissate.

Raggiungimento degli obiettivi di Divisione/Area ed Individuale.

2.3. Il residuo Premio erogabile, nella misura massima del 70% del Premio di Risultato, di cui 40 punti percentuali connessi all'obiettivo di Divisione/Area e 30 punti percentuali all'obiettivo Individuale, è correlato ai criteri di efficienza e di qualità che verranno assegnati

da ciascun Responsabile di Divisione/Area, nel rispetto degli obiettivi di riferimento per la determinazione del Premio annuale previsti nell'ambito del presente Accordo e in base alla tipologia del servizio espletato e dell'attività prestata.

2.4. Tali obiettivi dovranno essere adeguatamente misurabili e correlati all'attività dei dipendenti, nonché idonei a realizzare incrementi di efficienza tecnica ed economica, della qualità del servizio e della competitività.

2.5. Gli obiettivi pertanto sono distinti in:

- **Obiettivi di Divisione/Area**: efficienza dei processi produttivi, implementazione delle attività e livello di qualità ed innovazione. Il Premio di Risultato sarà erogato nel rispetto del raggiungimento degli specifici obiettivi annuali orientativi della Divisione/Area di appartenenza, che riguardano: il miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi produttivi della Divisione/Area, il livello di innovazione dei processi e dei prodotti, il risparmio dei fattori produttivi. Il raggiungimento degli obiettivi di Divisione/Area sarà determinato sulla base di una: 1) Valutazione Esterna: comunicata a RAM da parte della/e committente/i e di una; 2) Valutazione Interna: effettuata dal Responsabile Aziendale della Divisione/Area di riferimento.
- **Obiettivi Individuali**: crescita professionale, impegno individuale e contributo di collaborazione ai diversi gruppi di lavoro e di progetto, aumenti di produttività.

2.6. Per la presente quota del Premio di Risultato saranno assegnati:

- un massimo di 40 punti percentuali per il raggiungimento degli obiettivi di Divisione/Area;
- un massimo di 30 punti percentuali per il raggiungimento degli obiettivi Individuali.

* * *

Art. 3 – Determinazione del Premio di Risultato e Termini di erogazione.

3.1. Ai fini della determinazione degli obiettivi del Premio, ordinariamente entro il mese di gennaio l'Organo Amministrativo o un suo delegato – sulla base della simulazione economica per il Premio di Risultato contenuta nel budget annuale della Società RAM approvato nel mese di dicembre dell'anno precedente – fornisce ai Responsabili di Divisione/Area indicazioni sugli obiettivi prioritari per l'anno della Società. Sulla base di tali indicazioni, ordinariamente entro il mese di marzo, il Responsabile della Divisione/Area, con il supporto del Responsabile dell'Area Risorse Umane, attribuirà ad ogni dipendente assegnato alla propria Divisione/Area gli obiettivi che quest'ultimo sarà tenuto a raggiungere nel corso dell'anno per poter conseguire il suddetto Premio, sulla base di specifici indicatori, riportati nella griglia (Allegato A) e definiti nella scheda (Allegato B). Tale scheda sarà quindi validata ordinariamente entro il 15 aprile di ciascun anno dall' Organo Amministrativo o un

suo delegato. Per i Responsabili di Divisione/Area il processo di fissazione degli obiettivi sarà svolto dall'Organo Amministrativo o da un suo delegato secondo il medesimo iter.

3.2. L'ammontare del Premio di Risultato riferito all'anno solare viene determinato nella misura massima di seguito indicata, tenuto conto del livello di inquadramento contrattuale del dipendente interessato:

LIVELLO	IMPORTO MAX PREMIO
Quadro	9.000
I	7.000
II	5.000
III	3.000
IV	1.500

3.3. In concomitanza con l'approvazione del Bilancio di esercizio per l'anno di riferimento del Premio, previa idonea rendicontazione predisposta dai dipendenti interessati, i Responsabili di Divisione/Area verificheranno, d'intesa con il Responsabile dell'Area Risorse Umane, il livello di raggiungimento di ciascuno degli obiettivi prefissati per i dipendenti. Tale verifica verrà infine validata dall' Organo Amministrativo o un suo delegato. Per i Responsabili di Divisione/Area il processo di valutazione degli obiettivi sarà svolto dall'Organo Amministrativo o da un suo delegato secondo il medesimo iter.

3.4. Una volta completato tale processo di valutazione, la quota parte del Premio di Risultato complessivamente non erogata ai sensi dell'art. 1.3 nonché a seguito del parziale/mancato riconoscimento di cui all'art. 3.3 sarà riconosciuta a titolo aggiuntivo, previa suddivisione in parti uguali, tra tutti i dipendenti che abbiano conseguito l'importo massimo della premialità per essi prevista.

3.5 I dipendenti aventi diritto ai sensi del precedente art. 1 riceveranno il Premio sotto forma di *Una Tantum* ordinariamente entro 30 giorni dalla data di approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea. Resta inteso che gli importi del Premio di Risultato di cui al presente Accordo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

3.6. In caso non venga conseguito l'utile di Bilancio per l'anno di riferimento, a nessun dipendente verrà riconosciuto il Premio di Risultato previsto nell'ambito del presente Accordo.

3.7. Nel caso in cui non vengano conseguiti gli eventuali obiettivi riguardanti l'incidenza dei costi operativi sul valore della produzione nei termini di cui alle direttive del Ministero dell'Economia e delle Finanze, la Società RAM si riserva comunque la facoltà di procedere

ad una ulteriore riduzione proporzionale della quota di premialità annua spettante a ciascun dipendente in funzione del raggiungimento delle soglie prefissate dai citati obiettivi.

* * *

Art. 4 – Dipendenti destinatari di provvedimenti disciplinari.

4.1. Per i dipendenti che, nel corso dell'anno di riferimento, siano stati sanzionati con giornate di sospensione disciplinare, anche riferite ad eventi differenti, si procederà ad una riduzione percentuale del punteggio totale riportato nella valutazione finale, secondo la gradualità stabilita nella seguente tabella:

<u>Totale giorni di sospensione nell'anno</u>	<u>Riduzione percentuale del Premio</u>
Fino a 2 giorni	- 10% del Premio
Da 3 a 4 giorni	- 20% del Premio
Da 5 a 6 giorni	- 30% del Premio
Da 7 a 9 giorni	- 40% del Premio
10 giorni	- 50% del Premio

4.2. Resta inteso che il licenziamento comporta l'esclusione dalla valutazione e, di conseguenza, la mancata corresponsione del Premio.

* * *

Art. 5 – Erogazione del Premio in forma di beni e servizi di Welfare.

5.1. In linea con quanto previsto dalla normativa vigente, di cui alle premesse, i dipendenti destinatari del Premio potranno optare per la corresponsione, totale o parziale, dello stesso in forma di beni e servizi previsti dal Piano Welfare allegato (Allegato C), a condizione che tale scelta sia condivisa da almeno il 50% del personale in forza al momento della fissazione degli obiettivi. La scelta del dipendente di avvalersi della presente facoltà dovrà essere comunicata al Responsabile dell'Area Risorse Umane al momento della fissazione degli obiettivi relativi all'anno 2026.

5.2. I beni e i servizi di Welfare scelti in sostituzione del Premio di Risultato non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente e non comporteranno costi aggiuntivi per l'Azienda non essendo soggetti a regime fiscale e contributivo se rientranti nelle fattispecie previste dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del TUIR. In particolare, la scelta di tale opzione comporterà una riduzione del cuneo fiscale e aumenterà la redditività del dipendente, come specificatamente riportato nell'Allegato C).

* * *

P.A.M. S.p.A.
Logistica Infrastrutture Trasporti
Via Giovanni XXIII, 2 - 00161 Roma
VAT IT 03256631008
P.I. e.C.F. 073256631008

Art. 6 – Durata dell'Accordo Aziendale dei Premi di Risultato e Welfare

6.1. Il presente Accordo ha validità per il triennio 2026 - 2028.

6.2 Le Parti hanno facoltà di rinegoziare il presente Accordo annualmente.

Letto, confermato e sottoscritto

RAM S.p.a.
Logistica Infrastrutture Trasporti
Via Nomentana, 2 - 00161 Roma
P.I. 0607926631008

Per RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A.

Il legale rappresentante

Dott. Davide Bordoni



Per l'O.S. UGL Terziario Nazionale

**UGL TERZIARIO
ROMA e LAZIO**

Sig. Fabrizio Mariani

ALLEGATO A)

**CRITERI ED OBIETTIVI DI RIFERIMENTO
PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO**

AMBITO	CRITERI	OBIETTIVI SPECIFICI ORIENTATIVI	% PREMIALITA'
Societario	Obiettivi riguardati l'incidenza dei costi operativi sul valore della produzione, anche nei termini di cui alle eventuali direttive di legge del Ministero dell'Economia e delle Finanze	Fisso: parametri di cui alle eventuali direttive del Ministero dell'Economia e delle Finanze Riduzione dei costi operativi, sull'eventuale reddito prodotto, non inferiore alle soglie prefissate	30 (fisso) modificabile per eventuali direttive di Legge
Divisione/Area	Efficienza dei processi produttivi, implementazione delle attività e livello di qualità ed innovazione	Raggiungimento degli specifici obiettivi annuali della Divisione/Area di appartenenza, miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi produttivi della Divisione/Area, livello di innovazione dei processi e dei prodotti, risparmio dei fattori produttivi	40 (massimo)
Individuale	Crescita professionale, impegno individuale e contributo di collaborazione ai diversi gruppi di lavoro e di progetto, aumenti di produttività	Professionalità e competenza dimostrata dal dipendente nell'esercizio delle proprie funzioni, aumento della produzione individuale sulla base di obiettivi prefissati, rispetto dei tempi di consegna, sviluppo di nuovi contatti e relazioni finalizzate all'ampliamento della committenza, capacità di miglioramento del lavoro di gruppo e livello di flessibilità operativa.	30 (massimo)

ALLEGATO B)

RAN			Allegato D - Scheda Premio di risultato Anno -- - Obiettivi annuali																					
			Obiettivo	Risultato MAX	Risultato Fondo	X Colore	Impiego consigliato																	
			OBETTIVI MIGLIORANTI																					
Obiettivo (OBI)	Area (Zona)	Individuale (SOLO)	1 20% Incidenza dei costi operativi sul valore della produzione nei termini di cui alle direttive del Ministero dell'Economia e dello Finanziario.	Valori Attuali Obiettivo raggiunto Obiettivo NON raggiunto	Maxima	Buona/Ottima	100%	Validazione																
					Minima	Sufficiente	50%																	
				2 20% Livello di raddifusione espresso dalla Direzione Generale (individuata tenendo conto dell'area di appartenenza)	Maxima	Buona/Ottima	100%																	
					Minima	Sufficiente	50%																	
					Obiettivo NON raggiunto		0%																	
3 20% Livello di raddifusione espresso dalla Direzione Generale (individuata tenendo conto dell'area di appartenenza)	Maxima	Buona/Ottima	100%	Validazione																				
	Minima	Sufficiente	50%																					
	Obiettivo NON raggiunto		0%																					
4 15% Impegno e collaborazione prestata per la rendicontazione, fatturazione e incarri relativi ai progetti e alla Camerata di partecipanza.	Maxima	Buona/Ottima	100%																					
	Minima	Sufficiente	50%																					
	Obiettivo NON raggiunto		0%																					
5 15% Impegno per l'implementazione dei progetti affidati nell'ambito delle principali attività di competenza.	Maxima	Buona/Ottima	100%	Validazione																				
	Minima	Sufficiente	50%																					
	Obiettivo NON raggiunto		0%																					
Valore medio del Peso (%)																								
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Obiettivo</th> <th>Misura</th> <th>Risultato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1,00</td> <td>0,10</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1,00</td> <td>0,10</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1,00</td> <td>0,10</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>1,00</td> <td>0,10</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>1,00</td> <td>0,10</td> </tr> </tbody> </table>			Obiettivo		Misura	Risultato	1	1,00	0,10	2	1,00	0,10	3	1,00	0,10	4	1,00	0,10	5	1,00	0,10			
Obiettivo	Misura	Risultato																						
1	1,00	0,10																						
2	1,00	0,10																						
3	1,00	0,10																						
4	1,00	0,10																						
5	1,00	0,10																						
QOELTIVITÀ			E-mail Alcuni Disponibili	E-mail Responsabile Area o HR	Nome Dipendente	Data																		
VALIDAZIONE			E-mail Alcuni Disponibili	E-mail Responsabile Area o HR	Nome Dipendente	Data																		


RAN S.p.A.
 Logistica Infrastrutture Trasporti
 Via Nomentana, 2 - 00161 Roma
 P.I. e C.F. 07926631008


UGL TERZARIO
 ROMA e LAZIO

ALLEGATO C)

Piano di Welfare Aziendale connesso al Premio di Risultato

Categorie di beni e servizi previsti dal Piano di Welfare di cui all'art. 51, comma 2 e ultimo periodo comma 3, e all'art. 100 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), esenti da tassazione e contribuzione:

A) Art. 51, comma 2, lett. f) TUIR e art. 100, comma 1, TUIR – Prestazioni di utilità sociale:

“Beni o servizi offerti ai dipendenti e ai familiari per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, o per finalità di culto”.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Servizi di educazione e istruzione: corsi extraprofessionali, corsi di lingue, centri estivi;
- Servizi di ricreazione: abbonamenti o ingressi a cinema e teatro, palestre, viaggi e pacchetti vacanze, attività culturali (mostre e musei), attività ricreative varie;
- Servizi di assistenza sociale e sanitaria: servizi per anziani, check up medici, visite specialistiche.

B) Art. 51, comma 2, lett. f-bis) TUIR:

“Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari”.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Rette scolastiche, sussidi di studio, babysitter, libri di testo, centri estivi e centri invernali, borse di studio.

C) Art. 51, comma 2, lett. f-ter) TUIR:

“le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti”.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Assistenza ai familiari anziani: soggetti che hanno compiuto 75 anni (badante, retta casa di riposo, servizi domiciliari, centri diurni);
- Assistenza ai familiari non in grado, anche temporaneamente, di compiere atti della vita quotidiana attestati da certificazione medica.

D) Art. 51, comma 2, lett. f-quarter) TUIR:

“I contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie”.

E) Art. 51, comma 2, lett. a), TUIR:

“I contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale”.

F) Art. 51, comma 2, lett. d-bis) TUIR:

“Le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari”.

G) Art. 51, comma 2, lett. h), TUIR:

"Erogazioni a fronte delle spese sanitarie mediche e assistenza nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione".

H) Art. 51, comma 3, TUIR:

"Beni ceduti e dei servizi non soggetti a tassazione e contribuzione se il valore degli stessi non supera l'importo di € 258,23 annui".

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Buoni acquisto;
- Buoni benzina;
- Ricariche telefoniche;
- Abbonamenti trasporto.

L'elenco dei beni, servizi ed utilità inclusi nelle predette categorie sarà disponibile sulla piattaforma informatica aziendale.


RAM S.p.a.
Logistica Infrastrutture Trasporti
Via Nomentana, 2 - 00161 Roma
P.I. e C.F. 07926631008


UGL TERZIARIO
ROMA e LAZIO