

### **Il Contratto di programma - parte Servizi (CdP-S)**

Il d.m. n. 206 del 14 maggio 2020 ha approvato il primo Atto integrativo al Contratto di programma 2016-2021 - parte Servizi. Con tale Atto sono state recepite nella disciplina contrattuale le variazioni nel frattempo intervenute, rispetto al quadro finanziario originario come previsto nel CdP-S 2016-2021.

L'*iter* approvativo dello schema del secondo atto integrativo al Contratto di programma - parte Servizi 2016-2021 segue, come già avvenuto per il primo Atto integrativo, la procedura approvativa semplificata prevista dal d.l. n. 148 del 16 ottobre 2017 (c.d. "*Decreto Fiscale*" recante "*Disposizioni urgenti in materia finanziaria e per esigenze indifferibili*"), convertito, con modificazioni, dalla l. 4 dicembre 2017 n. 172 e modificativo della l. 14 luglio 1993, n. 238, in quanto l'aggiornamento contrattuale non comporta modifiche sostanziali ed è fundamentalmente finalizzato al recepimento delle risorse finanziarie recate dalla Legge di Bilancio o da altri provvedimenti di legge.

### **Il Contratto di programma 2022-2026**

Con il d.l. 6 novembre 2021, n. 152, conv. con mod. dalla l. 29 dicembre 2021, n. 233, recante "*Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*", è stata inserita un'apposita norma per la velocizzazione dell'*iter* approvativo dei Contratti di programma con lo Stato in modifica delle precedenti norme che ne regolavano l'*iter* (l. n. 238 del 93, d.l. n. 148 del 2017 e d.lgs. n. 112 del 2015). Sulla base della citata disposizione è stato seguito l'*iter* di approvazione del contratto di programma 2022-2026 (parte investimenti e parte servizi).

Ad inizio luglio 2022 erano stati pubblicati, sul sito di Rfi, gli "*Schemi dei nuovi contratti di programma - parte investimenti e parte servizi 2022-2026*", per la consultazione da parte degli *stakeholders*. Il Cipess, con le delibere n. 24 e 25 del 2 agosto 2022, pubblicate in Gazzetta Ufficiale in data 9 novembre 2022, ha approvato i predetti Contratti. Essi sono stati sottoscritti da Mit e Rfi nel dicembre 2022.

Con il CdP-parte investimenti sono contrattualizzate nuove risorse per circa 13 mld; il nuovo CdP- parte servizi prevede una programmazione delle attività nel medio periodo e prevede a finalizzare le risorse stanziare dalla legge di bilancio 2022 su investimenti per la manutenzione straordinaria, pari a 5,1 mld, e risorse per le attività di gestione e

manutenzione ordinaria per circa 1 mld all'anno per il triennio 2022-2024.

Rfi ha evidenziato come le citate misure di semplificazione e velocizzazione introdotte abbiano consentito un'accelerazione della fase approvativa dei nuovi contratti di programma tra Ministero e Rfi, rispetto al precedente ciclo di programmazione 2017-2021.

### **3.2.2 Il Contratto di programma di ANAS**

Il 27 gennaio 2020 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la delibera Cipe 24 luglio 2019, n. 36 di approvazione dell'aggiornamento del Contratto di programma 2016-2020 fra Mit (ora Mims) e Anas, relativo al 2018-2019.

Più di recente il Comitato Interministeriale per la Programmazione Economica e lo Sviluppo Sostenibile (Cipess), con la delibera n. 44 del 27 luglio 2021, pubblicata in G.U. il 26 ottobre 2021, ha approvato l'aggiornamento 2020 del Contratto di programma 2016-2020 tra Mims e Anas. Tale aggiornamento viene formalizzato nelle more della predisposizione di un nuovo Contratto di programma ed è volto unicamente ad attivare le risorse aggiuntive disponibili a legislazione vigente, non recando modifiche delle pattuizioni convenzionali preesistenti che sono pertanto integralmente confermate nella fase transitoria. L'aggiornamento approvato recepisce l'allocazione delle risorse assegnate al Fondo unico Anas, nell'ambito del riparto di cui all'art. 1, comma 14, della l. n. 160 del 2019 (legge di bilancio 2020), per 1.017 mln, e con la l. 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021), per 1.253 mln. Tali finanziamenti assegnati dallo Stato rimangono "a contributo", come previsto dall'art. 35 del d.l. 30 dicembre 2019, n. 162, conv. con mod. nella legge 28 febbraio 2020, n. 8.

### **3.3 Attività negoziale**

Nel C.d.A. del 27 giugno 2023 sono state approvate le Linee-Guida per le attività negoziali delle Società del Gruppo FS, con le quali viene data applicazione al nuovo codice dei contratti. Le Linee guida sono recepite dalle singole società del Gruppo, con l'adozione di una normativa interna di dettaglio coerentemente al regime giuridico applicabile.

Tra i principi cui è informata l'attività negoziale, vi è la tracciabilità delle decisioni assunte e delle operazioni compiute.

Il Gruppo si è proposto di implementare un sistema unico di qualificazione dei fornitori.

## 4. RISORSE UMANE

### La consistenza

Il numero dei dipendenti di FS s.p.a., come evidenziato nelle tabelle che seguono, cresce di 11 unità, mentre quello del Gruppo è passato dalle 81.409 unità del 2020 alle 81.906 unità del 2021, con un incremento netto di 497 unità.

**Tabella 17 - Consistenza personale FS**

	2020	2021
Dirigenti	121	115
Quadri	207	223
Impiegati/Operai	314	315
<b>Totale</b>	<b>642</b>	<b>653</b>

Fonte: FS s.p.a.

**Tabella 18 - Consistenza personale Gruppo FS**

	2020	2021
Dirigenti	1.004	998
Quadri	11.896	12.285
Impiegati	38.829	39.934
Operai	29.680	28.689
<b>Totale</b>	<b>81.409</b>	<b>81.906</b>

Fonte: FS s.p.a.

**Tabella 19 - Consistenza personale con qualifica dirigenziale Gruppo FS**

<b>Dirigenti al 31.12.2020</b>	<b>1.004</b>
Entrate	109
Uscite	115
<b>Dirigenti al 31.12.2021</b>	<b>998</b>
Consistenza media 2021	999,9
Consistenza media 2020	995,7

Fonte: FS s.p.a.

**Tabella 20 - Turnover personale Gruppo FS**

Consistenza personale Gruppo FS	2020	2021
Assunzioni da mercato	5.282	6.890
Assunzioni per reintegri giudiziali	5	6
Assunzioni per definizione contenzioso	54	51
Altre cause (operazioni societarie, tempi determinati, navi traghetto, altro)	759	1.733
<b>Totale entrate</b>	<b>6.100</b>	<b>8.680</b>
Accessi al Fondo di sostegno al reddito	319	2
Accessi al Fondo incentivo all'esodo	449	391
Altre cessazioni (dimissioni, licenziamenti, scadenza contratto, uscita dal perimetro societario)	7.687	7.790
<b>Totale uscite</b>	<b>8.455</b>	<b>8.183</b>
<b>Totale generale</b>	<b>-2.355</b>	<b>497</b>

Fonte: FS s.p.a.

**I costi**

Le tabelle di seguito riportano alcune informazioni di dettaglio in merito alla dinamica delle retribuzioni annue di FS s.p.a. e del Gruppo.

**Tabella 21 - Costo del personale FS s.p.a.***(valori in migliaia)*

Bilancio FS - Costo del personale	2020	2021	Var. assoluta
Salari e stipendi	42.477	45.198	2.721
Oneri sociali	12.252	12.733	481
Altri costi del personale a ruolo	1.487	307	-1.180
Trattamento di fine rapporto	2.799	2.768	-31
Accantonamenti e rilasci	-602	322	924
<b>Personale a ruolo</b>	<b>58.413</b>	<b>61.328</b>	<b>2.915</b>
Salari e stipendi	23	88	65
Oneri sociali	70	90	20
<b>Personale Autonomo e Collaborazioni</b>	<b>93</b>	<b>178</b>	<b>85</b>
Lavoro interinale, distaccato e stage	1.044	1.173	129
Altri costi collegati al personale	2.291	2.483	192
<b>Altri costi</b>	<b>3.335</b>	<b>3.656</b>	<b>321</b>
<b>Totale Costo del personale FS s.p.a.</b>	<b>61.841</b>	<b>65.162</b>	<b>3.321</b>

Fonte: FS s.p.a.

Il costo del personale della Capogruppo ammonta a 65,16 mln (61,84 mln nel 2020), in aumento rispetto all'esercizio precedente di 3,32 mln, dovuto, in via prevalente, all'aumento di 2,91 mln dei costi per il personale a ruolo. Tale incremento è in particolare legato, in via principale, alla crescita della voce salari, stipendi ed oneri sociali per complessivi 3,2 mln, a seguito dell'adeguamento del fondo ferie (+ 977 mila euro) e del contestuale accantonamento effettuato nell'esercizio corrente per il rinnovo del contratto collettivo per il periodo 2021-2023 (+1,27 mln), ai maggiori accantonamenti per contenzioso lavoro (+300 mila euro), al rilascio fondo effettuato lo scorso anno per il rinnovo del contratto collettivo (+ 624 mila euro), ai maggiori oneri per incentivazione all'esodo riconosciuti nell'anno (+299 mila euro rispetto al 2020) e ad un incremento dei rimborsi per personale distaccato presso società del Gruppo e terzi (- 1,05 mln).

Tabella 22 - Costo del personale Gruppo FS

(valori in mln di euro)

Bilancio Gruppo FS - Costo del personale	2020	2021	Var. assol.
Salari e stipendi	3.189	3.419	230
Oneri sociali	823	842	19
Altri costi del personale a ruolo	56	25	-31
Trattamento di fine rapporto	199	199	0
Service Costs Tfr/CLC	8		-8
Accantonamenti e rilasci	16	126	110
<b>Personale a ruolo</b>	<b>4.291</b>	<b>4.611</b>	<b>320</b>
Salari e stipendi	5	7	2
Personale Autonomo e Collaborazioni	5	7	2
Altri costi	136	146	10
<b>Totale Costo del personale</b>	<b>4.432</b>	<b>4.764</b>	<b>332</b>

Fonte: FS s.p.a.

Il costo del personale del Gruppo FS, pari a 4,76 mln nel 2021, registra un incremento di euro 332 mln (euro 366 mln, al netto degli effetti dell'uscita dall'area di consolidamento del gruppo Sitaf di 34 mln). Tra le voci che presentano una variazione maggiormente significativa, l'incremento della voce Salari e stipendi comprensiva degli oneri sociali (+251 milioni di euro) è riconducibile principalmente all'aumento delle competenze fisse ed accessorie del personale connesso alla ripresa delle attività che avevano subito forti restrizioni durante l'anno precedente a causa della pandemia da Covid-19 e all'incremento degli accantonamenti delle ferie maturate ma non godute rispetto all'anno precedente durante il quale, per effetto della pandemia, si era ricorso ad un utilizzo massivo delle ferie maturate e non godute relative agli anni precedenti. La variazione positiva della voce Accantonamenti e rilasci (+110 mln) è legata, tra gli altri, ai maggiori accantonamenti per contenzioso giuslavoristico.

**Tabella 23 - Costo del personale dirigenziale Gruppo FS**

<b>Bilancio Gruppo FS - Costo del personale dirigente</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Var. assol.</b>
Salari e stipendi	140.313.711	143.040.699	2.726.988
Oneri sociali	45.588.222	48.302.642	2.714.420
Altri costi del personale a ruolo	4.007.541	10.171.513	6.163.972
Trattamento di fine rapporto	7.664.098	8.115.674	451.576
Service Costs Tfr/CLC	15.853	9.796	-6.057
Accantonamenti e rilasci	3.599.894	772.780	-2.827.114
<b>Personale dirigente a ruolo</b>	<b>201.189.319</b>	<b>210.413.104</b>	<b>9.223.785</b>
Personale incaricato a tempo determinato	359.638	12.231	-347.407
Altri costi	567.773	819.634	251.861
<b>Totale Costo del personale dirigenziale</b>	<b>202.116.730</b>	<b>211.244.969</b>	<b>9.128.239</b>
<b>Retribuzioni e costi medi unitari dei dirigenti (Gruppo FS)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	
Retribuzioni (salari e stipendi)	140.313.711	141.405.356	1.091.645
Costo del personale dirigenziale	202.116.731	211.244.969	9.128.238
Consistenza media del personale dirigenziale	996	999,9	4
Retribuzione unitaria media (euro) (salari e stipendi)	<b>140.877</b>	<b>141.425</b>	<b>548</b>
Costo del personale dirigenziale unitario medio (euro)	<b>202.928</b>	<b>211.275</b>	<b>8.347</b>

Fonte: FS s.p.a.

Come evidenziato dalla tabella che precede il costo del personale dirigenziale di Gruppo mostra un incremento di euro 9.128.238.

**Tabella 24 - Incidenza del costo del lavoro Gruppo FS**

	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Risorse Umane (media annua)	81.838	81.365
Costo complessivo (mln euro)	4.432	4.764
Costo medio unitario (euro)	54.156	58.551
Ricavi totali (mln euro)	10.837	12.154
<b>% Costi personale/Ricavi totali</b>	<b>40,9</b>	<b>39</b>
Costi operativi (mln euro)	9.204	10.266
<b>% Costi personale/Costi operativi</b>	<b>48,2</b>	<b>46</b>

Fonte: FS s.p.a.

La tabella dà conto del costo medio unitario del personale, pari euro 58.551 (euro 54.156 nel 2020); il costo complessivo del personale è pari al 39 per cento dei ricavi totali e al 46 per cento sui costi operativi totali.

### **Contrattazione collettiva**

Per il personale di qualifica non dirigenziale del Gruppo trova applicazione, nella quasi totalità dei casi, il c.c.n.l. della Mobilità/ Area contrattuale attività ferroviarie, integrato con il contratto aziendale di Gruppo del 16 dicembre 2016<sup>36</sup>.

Nel corso del febbraio 2021 il Gruppo ha sottoscritto intese di rilievo con le organizzazioni sindacali, orientate alla previsione del riconoscimento ai dipendenti, da parte delle società del Gruppo, di una somma *una tantum* ad integrale copertura del periodo 2018/2020.

Infine, in data 22 marzo 2022 è stata raggiunta un'intesa con le organizzazioni sindacali sul rinnovo del c.c.n.l. Mobilità/ Area AF e del contratto aziendale di Gruppo FS del 16 dicembre 2016, scaduti il 31 dicembre 2017.

### **Selezione e reclutamento del personale**

Nel 2021 sono state definite le responsabilità e le modalità operative da seguire per la corretta, efficace e trasparente gestione del processo di acquisizione per il Gruppo, con una regolamentazione dei processi operativi in funzione dei *target* identificati<sup>37</sup>.

Nel corso dell'esercizio finanziario in esame è stato inoltre rafforzato il presidio tecnologico attraverso il sistema di *Smart Recruiting*, rilasciato ad ottobre 2020, con la completa digitalizzazione dei processi selettivi e l'introduzione di *assessment online* per la valutazione dei candidati attraverso test scientifici adattivi, randomici, inclusivi e in linea con le norme UE e l'affinamento del sistema di intelligenza artificiale per la lettura semantica dei *curricula vitae*.

È stata anche aggiudicata una gara in ambito *Employer Branding* con l'obiettivo di rafforzare l'immagine del Gruppo FS come datore di lavoro, nonché rispetto a temi trasversali quali la *Diversity&Inclusion*. Al fine di consolidare, l'attrazione delle migliori competenze nell'ambito del reclutamento delle risorse umane ai vari livelli, sono stati inoltre gestiti i canali digitali di promozione delle opportunità professionali ottenendo risultati in crescita.

---

<sup>36</sup> Gli ulteriori contratti collettivi applicati sono il c.c.n.l. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione per la società Mercitalia Intermodal, il c.c.n.l. del settore terziario per le Società GS Rail e GS Immobiliare, il c.c.n.l. Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-TPL) per le società Busitalia Campania, Busitalia Rail, Busitalia Veneto e Ferrovie Sud Est.

<sup>37</sup> Con la disposizione di Gruppo n. 48/Ad del 22 aprile 2020 "Procedura di Gruppo per la gestione del processo di *talent acquisition*", ad integrazione della Disposizione di Gruppo 281/Ad del 6 novembre 2019, che aveva aggiornato le procedure di selezione e reclutamento del personale a livello di gruppo, con l'obiettivo di fruire di strumenti selettivi, trasparenti, efficienti e idonei a reperire le professionalità necessarie a fronteggiare le crescenti esigenze di *business* declinate dal piano d'impresa.

### **La politica retributiva**

L'orientamento che la Società afferma di aver seguito nella realizzazione del sistema retributivo è quello di tener conto delle responsabilità, della complessità professionale e manageriale della posizione ricoperta, nel rispetto dei riferimenti retributivi di mercato, nonché dei risultati e della qualità dell'apporto professionale di ogni dipendente.

È stato adottato, per i dirigenti ed i quadri, un sistema di incentivazione di breve termine formalizzato MBO (*Management by objective*)<sup>38</sup>.

Sul punto, questa Corte raccomanda alla Società, in ordine al numero, al valore dei premi assegnati a seguito dei risultati raggiunti in termini di *performance*, di mantenersi in linea con gli obiettivi definiti dall'Azionista, avendo a riferimento le migliori *best practices* del settore anche a livello internazionale.

Il sistema di incentivazione ha previsto l'assegnazione trasversale di obiettivi sia economico-finanziari che di sostenibilità ambientale, focalizzati sulla riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>.

Quanto alla remunerazione della dirigenza, questa Corte ribadisce la necessità di conciliare l'esigenza di disporre di *manager* qualificati e motivati, con politiche retributive coerenti con l'orientamento generale dell'ordinamento volto al contenimento dei costi.

Si tiene conto dell'obiettivo perseguito nella situazione emergenziale per il Covid-19 che ha determinato effetti di trascinarsi nella gestione delle politiche retributive di rendere coerenti il grado di responsabilità e i livelli retributivi posseduti tenuto conto delle *performance* realizzate.

Per quanto attiene ai dirigenti e ai "quadri" che ricoprono posizioni ritenute di particolare rilevanza per la missione aziendale, va posto in evidenza il sistema di incentivazione di breve termine formalizzato MBO (*Management By Objectives*), nel quale la componente variabile della retribuzione è correlata al raggiungimento di specifici indicatori di *performance* preventivamente individuati e determinati in coerenza con gli obiettivi aziendali.

---

<sup>38</sup> In cui la componente variabile della retribuzione è correlata al raggiungimento di specifici indicatori di *performance* preventivamente individuati e determinati in coerenza con gli obiettivi aziendali.

**La formazione**

La Società ha comunicato che, nel 2021, sono state erogate 659.530 giornate/uomo di formazione a livello di Gruppo, svolta prevalentemente in modalità di *distance learning*. Rispetto al precedente esercizio finanziario (in cui si contavano 518.444 giornate), si registra un incremento di circa il 27 per cento.

La quasi totalità delle attività formative (91 per cento) ha riguardato le abilitazioni tecnico-professionali per il personale di esercizio, la sicurezza di esercizio e sul lavoro.

Nel corso del 2021 è proseguito il significativo investimento sull'evoluzione del *digital learning* a supporto dello sviluppo del *know-how* in diversi domini di competenze.

Sono state consolidate le competenze di *authoring* interno, con il passaggio dal 9 per cento al 20 per cento di corsi autoprodotti. Le giornate di formazione per il personale esterno appartenente ad aziende fornitrici al fine di assicurare standard di competenze e di sicurezza omogenee sono state pari a 15.093.

Il costo complessivo, relativo alle sole giornate rivolte ai dipendenti, è stato di 6.285.203 euro (euro 5.692.854 nel 2020), con un incremento del 10,4 per cento rispetto ai costi sostenuti nel precedente esercizio finanziario, a fronte dell'incremento delle attività formative erogate.

Il ricorso ai finanziamenti alla formazione ha generato un ricavo di 5.195.700 euro derivante dai fondi interprofessionali.

La tabella che segue illustra gli interventi normativi svolti nel 2021 e i relativi costi, posti a confronto con quelli del precedente esercizio finanziario.

**Tabella 25 - Interventi formativi**

AREA	2020		2021	
	VOLUMI *(gg/uomo)	COSTO**	VOLUMI *(gg/uomo)	COSTO**
Manageriale	12.025,8		18.732,2	
Tecnico professionale	490.275,7		603.025,3	
Altro (istituzionale e trasversale)	16.142,5		37.772,6	
<b>TOTALE</b>	<b>518.444,0</b>	<b>5.692.854</b>	<b>659.530,1</b>	<b>6.285.203</b>
<b>Media gguu/occupato</b>	<b>8,77***</b>		<b>11,13***</b>	

\*Fonte: sistema informativo di Gruppo RUN Formazione per la registrazione dei volumi (giornate per partecipazioni)

\*\* il dato del costo è disponibile in forma aggregata

\*\*\* dato calcolato volumi annui/consistenza media annua (fonte Società rientranti in RUN Formazione)

### La sicurezza e la salute sul lavoro

È apprezzabile l'attenzione che il Gruppo Fs ha avuto costantemente, nel 2021, alla rigorosa attuazione delle misure di salvaguardia e contrasto alla diffusione della pandemia da Covid-19 sui luoghi di lavoro, in linea con le disposizioni normative e regolamentari in vigore. Al riguardo, va sottolineato come i datori di lavoro delle società abbiano costantemente aggiornato i documenti "Gestione Emergenza Sanitaria Pubblica legata alla insorgenza del Coronavirus Covid-19 - Protocollo Anticontagio", con esplicitazione delle modalità attuative del "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro", sottoscritto dalla Parti sociali e aggiornato il 6 aprile del 2021. In attuazione delle disposizioni stabilite dal d.l. 21 settembre 2021, n. 127 e successivo d.l. 8 ottobre 2021, n. 139, sono state emanate in data 11 ottobre 2021 le Linee Guida *Green Pass* - "Definizione del modello organizzativo di Gruppo per la verifica della certificazione verde (*Green Pass*) nei luoghi di lavoro". Le società, in attuazione dei dettati normativi e delle citate Linee guida, hanno definito il proprio Modello Organizzativo in ordine alle modalità operative per assicurare un sistema efficace di controllo e verifica delle certificazioni verdi nei luoghi di lavoro. Le società di trasporto, per garantire luoghi di lavoro sani e sicuri anche rispetto al Covid-19, hanno acquisito la certificazione allo standard *Biosafety Trust Certification*, modello di gestione per la prevenzione e controllo di infezioni virali sui mezzi di trasporto; il Gruppo ha, inoltre, conseguito il certificato allo standard *WELL Health-Safety Rating*, sviluppato dall'*International Well Building Institute* di New York, per la verifica della rispondenza delle sedi ai requisiti di emergenza sanitaria.

Nella tabella seguente sono esposti i dati Inail riguardanti gli infortuni verificatisi nel 2021 presso FS e le Società del Gruppo (Rfi, Trenitalia, Mercitalia *Logistics*, Mercitalia *Rail*, Ferservizi e Italferr, Italcertifer, FS Sistemi Urbani, Busitalia Sita Nord) distinti tra infortuni in occasione di lavoro e infortuni *in itinere*.

**Tabella 26 - Infortuni indennizzati INAIL**

Anno	Infortuni in occasione di lavoro	Indice di incidenza**	Infortuni <i>in itinere</i>
2021*	909	15,39	228
2020	833	14,04	198
2019	1.090	17,64	292
2018	1.159	19,27	308
2017	1.296	21,66	335
2016	1.352	22,60	303
2015	1.457	24,14	264

\* Dati FS s.p.a.- INAIL 2020 al 30/09/2021 in via di definizione.

\*\* Indice di incidenza: [n. infortuni sul lavoro/consistenza] \*1000 dipendenti

Perimetro Societario di Rendicontazione:

- 2014-2016: Società FS, Rfi, Trenitalia, Ferservizi e Italferr
- 2017-2018: Società FS, Rfi, Trenitalia, Mercitalia Logistics, Mercitalia Rail Ferservizi e Italferr
- 2019-2021: Società FS, Rfi, Trenitalia, Mercitalia Logistics, Mercitalia Rail Ferservizi, Italferr, Italcertifer, FS Sistemi Urbani, Busitalia Sita Nord.

FS ha quindi riferito che il Gruppo, nel 2021, ha confermato gli impegni sugli obiettivi di prevenzione, incentrato sulla costante riduzione degli infortuni e sul miglioramento dei processi operativi di sicurezza.

La stima dei risultati complessivi mostra un aumento degli infortuni e della loro frequenza rispetto al 2020, che Fs, in sede istruttoria, ha ricondotto alla piena ripresa delle attività di trasporto nell'esercizio finanziario in esame rispetto al *lockdown* di quello precedente, sottolineando come, in ogni caso, i dati confermino il *trend* di costante riduzione degli infortuni e dell'indice di incidenza nel medio termine, in particolare rispetto ai dati del 2019, anno precedente al Covid-19.

## 5. CONSULENZE E PRESTAZIONI PROFESSIONALI EQUIPARATE

La Disposizione di Gruppo n. 297 AD del 6 luglio 2021, recante “Modello di Governance del Gruppo in materia di affidamento di Consulenze e prestazioni professionali equiparate e relativo monitoraggio”, prevede che il ricorso a tali prestazioni debba avvenire solo qualora queste siano di effettiva utilità e strumentalità rispetto agli obiettivi aziendali<sup>39</sup>.

Le tabelle che seguono mostrano gli importi relativi ai costi per consulenze e prestazioni professionali equiparate per gli esercizi 2020 e 2021 di FS s.p.a. e delle società controllate, incluse nel perimetro di consolidamento<sup>40</sup>.

**Tabella 27 - Costi per consulenze FS e Gruppo**

	<i>(migliaia di euro)</i>	
	2020	2021
FS	3.560	3.326
FS Technology	1.329	547
Trenitalia	896	794
Rfi	808	547
Italferr	693	918
Ferrovie sud-est	529	823
Fs International	-	1.485
Altre Gruppo	7.132	9.304
<b>Totale</b>	<b>14.947</b>	<b>17.744</b>

\* FS specifica che i dati 2020 sono stati aggiornati, scorporando in particolare la formazione istituzionale e manageriale ai sensi del DdG n. 259/Ad pari circa a 2,6 mln, per ragioni di comparabilità con i valori 2021.

Fonte: sistema applicativo Focal Point consulenze e prestazioni equiparate (estrazione ottobre 2022)

I costi per consulenze e prestazioni professionali equiparate relativi al 2021 si riferiscono anche ad attività del periodo relative a contratti stipulati in esercizi precedenti, ed

<sup>39</sup> Per “consulenze” si intendono le prestazioni a carattere intellettuale e occasionale svolte per acquisire competenze distintive, altamente qualificate, mentre per “prestazioni professionali equiparate” si intendono le attività a carattere specialistico che sono motivate, di norma, da una carenza quantitativa (risorse limitate/tempi ristretti), anche temporanea e/o con riferimento ad una determinata tematica, dell’organico della struttura richiedente.

Fs precisa, per completezza, che il 13 aprile 2022 è stata emessa la nuova Comunicazione organizzativa (CoG 83/AD), che aggiorna e sostituisce la DdG 297/2021, modificando, tra l’altro, il perimetro delle prestazioni professionali equiparate a consulenze. Tra le novità, ad esempio, la formazione viene esclusa dal concetto di prestazione professionale equiparata a consulenza.

Specifica, inoltre, in termini di bilancio, che le consulenze e prestazioni professionali equiparate sono un “di cui” della più ampia voce di bilancio “Consulenze e prestazioni professionali”.

<sup>40</sup> Non sono inclusi i dati relativi ad Anas, in quanto la stessa non ha ancora completamente implementato la norma interna ed attivato gli specifici flussi informativi. Il 15 dicembre 2020 la società ha emesso una Istruzione Operativa che disciplina, tra l’altro, il processo di monitoraggio degli incarichi per le sole materie di interesse di Gruppo conferiti mediante affidamento diretto e il relativo flusso informativo nei confronti della Capogruppo. FS riferisce che per il 2021 sono stati comunicati costi con riferimento a tali incarichi per circa 1,6 mln.

ammontano a circa euro 17,7 mln, con un incremento di circa euro 2,7 mln rispetto al 2020, riconducibile, principalmente, a Fs *International* s.p.a.

Al riguardo, in considerazione dell'elevato livello raggiunto nel 2021, soprattutto nell'ambito internazionale, va sottolineato come sia importante limitare l'affidamento di consulenze a questioni specifiche di evidente complessità e nell'ottica di una concreta finalizzazione per FS.

La tabella che segue mostra l'importo delle consulenze e prestazioni professionali equiparate del Gruppo nel biennio 2020-2021, rientranti nell'ambito della Disposizione di Gruppo n. 297/Ad del 2021, con evidenza dei compensi per legali esterni e per società fornitrici di corsi di formazione professionale, oltre che dei corrispettivi per la revisione legale dei conti.

**Tabella 28 - Consulenze e prestazioni professionali equiparate**

(mln)

Descrizione	2020		2021	
	Importo	Compos. perc	Importo	Composiz. Perc.
Corrispettivi riconosciuti ai legali esterni	3,0	20	4,3	24
Altro	12,0	80	13,4	76
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>17,7</b>	<b>100</b>
<i>SubTotale Consulenze</i>	<i>7,9</i>	<i>45</i>	<i>9,4</i>	<i>53</i>
<i>SubTotale Prestazioni Equiparate</i>	<i>7,1</i>	<i>40</i>	<i>8,3</i>	<i>47</i>
<b>Corrispettivi società di revisione legale conti per revisione*</b>	<b>2,9</b>		<b>3,0</b>	

\*Fonte: Relazione finanziaria annuale 2021 Gruppo FS

I costi per consulenze e prestazioni professionali equiparate 2021 del Gruppo riguardano principalmente l'area legale, amministrazione, finanza e controllo, personale e organizzazione, nonché strategie e operazioni straordinarie.

## 6. CONTENZIOSO E PROCEDIMENTI INNANZI ALLE AUTORITÀ

### 6.1 Contenzioso del lavoro

Al 31 dicembre 2021 risultano pendenti n. 2.603 giudizi proposti da n. 5.633 ricorrenti. Nel corso dell'anno sono stati notificati n. 1.651 nuovi ricorsi.

Anche per il 2021, l'acquisizione del contenzioso della società Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici Srl, avvenuta nei primi mesi del 2017, ha determinato un incremento complessivo delle vertenze che comunque nel tempo si sta riducendo per le iniziative di contenimento intraprese (es. transazioni e interventi gestionali).

La seguente tabella evidenzia l'andamento dei contenziosi pendenti dal 2017 al 2021.

**Tabella 29 - Contenziosi pendenti (Gruppo FS)**

Anno di riferimento	N. contenziosi pendenti
2017	3.910
2018	3.322
2019	3.023
2020	2.926
<b>2021</b>	<b>2.603</b>

Fonte: FS s.p.a.

Quanto all'oggetto del contenzioso, si segnalano, tra l'altro, domande:

- volte ad ottenere il risarcimento dei danni per esposizione all'amianto nel corso dell'attività lavorativa, proposte da dipendenti o eredi di dipendenti deceduti. In particolare, su un totale di n. 157 cause pendenti nel 2021 (n. 100 nel 2020), sono state rese n. 8 sentenze di condanna (la cui esecuzione ha comportato un esborso di euro 2.191.111,8); n. 7 conciliazioni giudiziali (comportanti il pagamento di euro 1.288.079,7) e n. 6 conciliazioni stragiudiziali (per un importo complessivo di euro 2.106.000);
- per il riconoscimento di mansioni superiori (237 ricorsi nel 2021, rispetto ai 75 ricorsi del 2020);
- di accertamento della nullità del termine apposto al contratto di lavoro, con conversione di quest'ultimo in contratto di lavoro a tempo indeterminato. Al 2020, risultavano pendenti n. 43 giudizi (n. 50 nel 2020), promossi da 44 lavoratori del settore navigazione di Rfi s.p.a.;

- di riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze delle società del Gruppo FS, avanzata da dipendenti delle ditte appaltatrici (n. 171 cause pendenti nel 2021 rispetto alle 176 del 2020);
- di pagamento delle retribuzioni e del TFR non corrisposti dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 29 co. 2 d.lgs. 276/2003 (825 giudizi proposti da 1.564 dipendenti delle ditte appaltatrici rispetto ai 1.036 giudizi proposti da 2.095 ricorrenti nel 2020);
- volte all'ottenimento dell'integrazione della retribuzione percepita durante le giornate di assenza per ferie, computata secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale<sup>41</sup>.

## 6.2 Contenzioso civile, amministrativo e penale rilevante

Si indica, di seguito, il contenzioso di maggiore rilevanza, illustrandone il relativo sviluppo.

**“Sconto K2”.** È in corso il giudizio civile instaurato da Trenitalia s.p.a. innanzi al Tribunale civile di Roma per ottenere da Rfi s.p.a. la restituzione di euro 243 mln, ritenuti indebitamente percepiti a titolo di Sconto K2 a seguito dell'annullamento, con sentenza del Consiglio di Stato, n. 1110 del 2013, del decreto Mit (ora Mims) n. 92T dell'11 luglio 2007<sup>42</sup>. L'udienza di precisazione delle conclusioni si è svolta il 15 giugno 2022; all'esito della stessa, la causa è stata trattenuta in decisione con assegnazione alle parti dei termini per il deposito delle comparse conclusionali e delle memorie di replica.

**Revoca di amministratori.** In data 17 dicembre 2018 è stato notificato a FS un atto di citazione da parte di alcuni *ex* consiglieri di amministrazione, avente ad oggetto la ritenuta mancanza di giusta causa che dovrebbe ricorrere per la revoca degli amministratori prevista dall'art. 2383 cod. civ., con conseguente diritto al risarcimento del danno (quantificato dagli attori in euro 866.666), nonché la ritenuta non applicabilità a FS dell'art. 6 della l. 15 luglio 2002, n. 145, recante *Disposizioni per il riordino della dirigenza statale e per favorire lo scambio di esperienze e*

---

<sup>41</sup> Per completezza, si segnala inoltre il contenzioso promosso nei confronti delle società del Gruppo che applicano il c.c.n.l. Autoferrotranvieri, avente ad oggetto la richiesta di ricalcolo del tfr; la domanda, avanzata da Operatori di esercizio (autisti di bus), per l'attribuzione di riposi non concessi e la liquidazione della relativa indennità risarcitoria; la retribuzione di ferie; il pagamento di indennità previste per il settore Autolinee in forza di nuovi accordi di II livello sottoscritti dal dicembre 2019.

<sup>42</sup> Sulla cui ottemperanza il Consiglio stesso si era pronunciato con sentenza n. 1345 del 2014.

*l'interazione tra pubblico e privato*. L'udienza per la precisazione delle conclusioni, fissata al 24 maggio 2021, è stata poi oggetto di una serie di rinvii, ed è pendente.

**Emolumenti ex AD.** Il contenzioso fa riferimento all'elargizione premiale riconosciuta al Presidente e Ad *pro tempore* di FS dal Cda sulla proposta formulata dal Comitato Compensi *pro tempore*.

Dalla vicenda è scaturita un'azione di ripetizione e un giudizio contro gli ex amministratori ed ex componenti del comitato compensi della Società.

Con riferimento alla prima, con sentenza n. 8230 del 2020, il Tribunale di Roma ha condannato l'ex Ad alla restituzione di euro 4,56 mln, oltre alla rifusione delle spese di lite, quantificate in euro 70.000 più accessori. Avverso la sentenza è stato proposto appello; ad esito della prima udienza del 18 gennaio 2021, la Corte ne ha sospeso l'efficacia esecutiva, rinviando per la precisazione delle conclusioni all'udienza del 6 dicembre 2021. È seguito un rinvio d'ufficio dapprima al 22 dicembre 2022 e, poi, al 13 febbraio 2023.

Quanto al secondo, con sentenza del Tribunale ordinario di Roma n. 10212 del 2019, gli amministratori *pro-tempore* di FSI sono stati condannati al pagamento in solido, in favore della medesima, della somma risarcitoria di 5,59 mln (comprensiva di rivalutazione), oltre interessi al tasso legale, a seguito dell'accertamento della responsabilità per il danno cagionato a FS. La sentenza ha invece ritenuto non accoglibile la domanda proposta da FS nei confronti degli ex componenti del Comitato Compensi.

La sentenza ha, altresì, condannato gli amministratori *pro tempore*, in solido, alla rifusione, in favore di FS, delle spese di giudizio liquidate in 84.968,90 euro oltre CPA e IVA come per legge; ha invece condannato FS alla rifusione, in favore degli ex componenti del Comitato Compensi nonché delle parti chiamate in causa in garanzia dai predetti ex componenti del Comitato (si tratta delle rispettive compagnie di assicurazione e dei membri *pro tempore* del Collegio sindacale), delle spese di giudizio liquidate per ciascuna parte in 36.207,00 euro per compensi oltre rimborso forfettario ed accessori come per legge (per un importo complessivo pari a circa 52.000 euro ciascuno).

A seguito di impugnazione, la Corte di appello ha sospeso l'efficacia esecutiva della sentenza di primo grado. La causa è stata rinviata al 12 ottobre 2021 per la trattazione e, poi, al 7 febbraio 2023 per la precisazione delle conclusioni.