ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DELLA REPERIBILITA'

Il giorno 25 Giugno 2019 presso la sede di Italo - Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p. A (di seguito "Italo" o la "Società") con sede legale in Viale del Policlinico, n. 149 b, sono presenti:

Alberto Valenza

Valentina Ercolani

Federico Meda

e

le OO.SS. Nazionali di categoria i Sigg.:

FILT CGIL: Marco D'Aleo, Stefano Salafia

FIT CISL: Gaetano Riccio/ RSA: Antonio Corvino, Marian Ciprian Zisu

UILT UIL: Riccardo Mussoni, Valerio Tota/RSA: Dario Mochetti Valeri

UGL TAF: Ernesto Fracassi

FAST CONFSAL: Vincenzo Multari/RSA: Danilo Strazzullo

OR.S.A Ferrovie: Michele Formisano, Daniele Povegliano, Ciro Ricciardiello/RSA: Sara Zanini

congiuntamente anche le "Parti".

Premesso che

- all'interno del CCAL Italo del 20 Febbraio 2019 è già previsto l'istituto della Reperibilità sia in termini di normativa, funzionalità e relativi compensi che resta confermato in ogni sua parte;
- l'istituto della reperibilità è indispensabile per garantire la sicurezza, la continuità del servizio e la funzionalità degli impianti a fronte della segnalazione di guasti o anomalie e comunque per sopperire ad esigenze non prevedibili;
- il lavoratore in reperibilità è in possesso di idonei strumenti di lavoro e di comunicazione per rispondere tempestivamente alle chiamate dell'azienda;
- il lavoratore in reperibilità deve porsi nelle condizioni di soddisfare le eventuali chiamate dell'azienda fuori dell'orario normale di lavoro;
- le Parti hanno riconsiderato gli elementi generali della normativa della reperibilità con l'intento di individuare una specifica indennità per gli interventi in reperibilità effettuati da remoto;
- le Parti condividono pertanto di definire, nell'ambito delle previsioni di legge e di contratto vigenti, soluzioni più appropriate per riconoscere ai lavoratori in reperibilità che effettuano interventi da remoto una indennità di "attivazione reperibilità".

Tutto ciò premesso, le Parti concordano che:

- le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
- il lavoratore in reperibilità, per il quale è comunque garantito il trattamento di cui all'art.33 del CCAL Italo del 20 Febbraio 2019, che viene chiamato deve attivarsi, con gli strumenti a disposizione, per risolvere il problema svolgendo attività lavorativa da remoto con collegamento alle reti informatiche aziendali, oppure, nel caso che remotamente non sia possibile risolvere il guasto o che vi siano problemi di accesso ai sistemi attraverso la rete informatica aziendale, deve recarsi presso le sedi di lavoro per la risoluzione del problema;

- vengano istituite due specifiche indennità in nessun caso cumulabili in base alla modalità di intervento:
    - in caso di intervento da remoto verrà riconosciuta l'indennità pari ad € 10,00 al lordo delle ritenute di legge;
    - in caso di effettivo spostamento del lavoratore dal proprio domicilio per rispondere alla chiamata dell'azienda, come previsto dall'art.33 del CCAL Italo del 20 Febbraio 2019, verrà riconosciuta l'indennità specifica di € 20,00 al lordo delle ritenute di legge, oltre alle eventuali spese sostenute dal lavoratore per raggiungere la sede aziendale.
- in caso di reperibilità da remoto, la richiesta di intervento potrà avvenire sia via e-mail che telefonicamente ed il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni di comunicazione di inizio e fine intervento previste all'interno della procedura operativa aziendale;
- in nessun caso le due indennità saranno sommate e sia in caso di intervento da remoto che in caso di intervento sul posto, verrà riconosciuta l'indennità come "una tantum" relativamente al turno programmato in reperibilità anche se le chiamate/attivazioni in reperibilità dovessero essere più di una nell'arco dello stesso turno programmato in reperibilità;
- i trattamenti economici di cui al presente accordo ricomprendono tutti gli istituti legali, contrattuali, diretti, indiretti e differiti e in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il presente accordo avrà decorrenza dal 1 Luglio 2019, e sarà soggetto ad un periodo di monitoraggio della durata di 6 mesi, pertanto le Parti dichiarano sin da ora di incontrarsi entro il 31 Dicembre 2019 per valutare l'andamento dell'istituto.

Per l'Azienda:

Alberto Valenza

Valentina Ercolani

Federico Meda

Per le OO.SS. Nazionali/RSA:

FILT CGIL: Marco D'Aleo, Stefano Salafia

FIT CISL: Gaetano Riccio/ RSA: Antonio Corvino, Marian Ciprian Zisu

UILT UIL: Riccardo Mussoni, Valerio Tota/RSA: Dario Mochetti

UGL TAF: Ernesto Fracassi

FAST CONFSAL: Vincenzo Multari/RSA: Danilo Strazzullo

OR.S.A Ferrovie: Michele Formisano, Daniele Povegliano, Ciro Ricciardiello / RSA: SARA ZANINI

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO/PARTECIPAZIONE 2019-2021

Il giorno 25 Giugno 2019, presso la sede di Italo - Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p. A (di seguito "Italo" o la "Società") con sede legale in Viale del Policlinico, n. 149 b, sono presenti:

Alberto Valenza

Valentina Ercolani

Federico Meda

e

le OO.SS. Nazionali di categoria i Sigg.:

FILT CGIL: Marco D'Aleo, Stefano Salafia

FIT CISL: Gaetano Riccio/ RSA: Antonio Corvino, Marian Ciprian Zisu

UILT UIL: Riccardo Mussoni, Valerio Tota/RSA: Dario Mochetti Valeri

UGL TAF: Ernesto Fracassi

FAST CONFSAL: Vincenzo Multari/RSA: Danilo Strazzullo

OR.S.A Ferrovie: Michele Formisano, Daniele Povegliano, Ciro Ricciardiello/RSA: Sara Zanini

congiuntamente anche le "Parti".

Premesso che

- Italo è fortemente impegnata con il Piano 2019/2021 a creare le condizioni economiche e reddituali per un rinnovato sviluppo, attraverso la crescita dei ricavi, la flessibilità dell'organizzazione e la semplificazione dei processi, allo scopo di liberare risorse per gli investimenti e per garantire la sostenibilità industriale e finanziaria del business;
- la qualità delle persone, i relativi comportamenti e la loro capacità di condividere e perseguire con convinzione gli obiettivi aziendali, unitamente all'adozione di strumenti di incentivazione improntati sull'equità e sul merito, sia individuale che di complesso, saranno essenziali per il successo e la realizzazione del Piano;
- le Parti hanno riconsiderato gli elementi generali della struttura del Premio di Risultato di cui ai precedenti accordi con l'intento di individuare un nuovo modello di impianto meglio finalizzato a coniugare le scelte industriali e il modello organizzativo aziendale con gli obiettivi di produttività e con il contributo assicurato dai lavoratori, in modo di valorizzare la correlazione tra compensi e risultati conseguiti;
- le Parti condividono pertanto di definire, nell'ambito delle previsioni di legge e di contratto vigenti, soluzioni più appropriate per riconoscere l'apporto del personale alla realizzazione dei piani aziendali previsti per il triennio di riferimento attraverso un Premio Aziendale di Risultato basato su indicatori di redditività, di produttività e di risultato;
- le Parti condividono pertanto l'obiettivo di individuare, nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto vigenti in materia, le soluzioni più appropriate per riconoscere, attraverso un Premio aziendale di Risultato che utilizzi indicatori di redditività e di produttività, l'apporto del personale alla realizzazione degli obiettivi economici e di produttività di cui ai Piani Aziendali previsti per il triennio di riferimento;

- conseguentemente, le logiche sottostanti al funzionamento del Premio, ivi ricomprendendo la definizione dei contenuti economici del medesimo, dovranno favorire il riconoscimento della professionalità e dell'impegno assicurato dai lavoratori negli ambiti organizzativi di appartenenza in un quadro di compatibilità e sostenibilità complessive.

Tutto ciò premesso, e la premessa costituisce parte integrante del presente atto, le parti convengono che sia istituito, anche in coerenza con le previsioni di legge e di contratto vigenti in materia di salario variabile, un Premio di Risultato che, alle condizioni in appresso previste, comporti un'erogazione economica correlata "ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia e di efficienza organizzativa nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa", misurabili e verificabili con riguardo ad obiettivi che saranno definiti, annualmente, in relazione al citato Piano.
Il presente accordo definisce pertanto l'ambito di applicazione, la struttura, le modalità e i tempi di erogazione del Premio di Risultato per il periodo 2019/2021, nonché l'istituzione, la funzione e la composizione di un organismo di consultazione nell'ambito del quale verranno comunicati, anno per anno, gli obiettivi, e dei relativi indicatori del Premio di risultato dell'anno di competenza.

DESTINATARI DEL PREMIO

Il Premio riguarda tutto il personale, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, e contratto di somministrazione, che abbiano prestato almeno 6 mesi di servizio nell'anno di competenza del premio e che risultino in servizio alla data di erogazione del premio.
Il premio di risultato non spetta al personale dirigente.

STRUTTURA DEL PREMIO

Il Premio di risultato, viene subordinato al raggiungimento, rispettivamente, di obiettivi di redditività aziendale, di obiettivi di produttività funzionale e di obiettivi individuali di efficienza, a ciascuno dei quali viene assegnato un peso percentuale ai fini della determinazione del Premio (All. 1 e 2), il cui valore sarà dato dalla sommatoria degli importi di cui agli indicatori seguenti, considerati disgiuntamente.

CONDIZIONI DI ACCESSO AL PREMIO

Il Premio di Risultato è strettamente legato all'andamento dell'EBITDA come risultante annualmente dal bilancio di gestione dell'esercizio di riferimento.
Il raggiungimento del 100% (Target-stesso riferimento MBO) dell'obiettivo di EBIDTA costituisce condizione di accesso (Gate) per il riconoscimento dell'intero Premio di Risultato.
In caso di raggiungimento tra il 90% e il 100% (escluso) dell'obiettivo di EBIDTA, non verrà riconosciuta la quota premio relativa al Premio Base (EBIDTA) mentre il lavoratore potrà concorrere per il riconoscimento del Premio Funzionale (Produttività) e del Premio Individuale (Miglioramento).

Il Premio di Risultato, pertanto strettamente correlato e commisurato all'andamento degli indicatori definiti rispetto al periodo di riferimento, è così composto:

PREMIO BASE (Redditività)

Parte del Premio, con peso del 30% rispetto al totale, viene collegata all'andamento dell'EBITDA.

Il rapporto percentuale del valore EBIDTA consuntivato rispetto a quello programmato sarà utilizzato per la valorizzazione della relativa quota di Premio secondo il seguente schema:

	Minore Target	Target 100%	Tetto Massimo di erogazione
% EBITDA	< 100%	100%	≥ 107%
Quota di Premio	0	100%	120%

Pertanto:

EBIDTA inferiore al Target (100%): non sarà corrisposta la quota parte di Premio;

EBIDTA pari al Target (100%): corresponsione del 100% della quota di Premio;

EBIDTA maggiore del Target (100%) e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (107% del Target): la quota del Premio varierà dal 100% al 120% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

EBIDTA maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (107% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

PREMIO DI FUNZIONE (Produttività)

Parte del Premio, con peso del 30% rispetto al totale, viene collegata ad obiettivi individuati nell'ambito della funzione organizzativa di riferimento, come risultante dalla consuntivazione certificata dalla struttura Amministrazione, Finanza Pianificazione e Controllo.

Il rapporto percentuale del valore dell'obiettivo funzionale consuntivato rispetto a quello programmato, sarà utilizzato per la valorizzazione della quota di Premio secondo il seguente schema, valido per ciascuno degli obiettivi individuati:

	Minore della condizione di erogazione	Condizione di erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di erogazione
% Obiettivo di Funzione	< X%	≥ x% e <Y%	Y%	Z%
Quota di Premio	0	80%	100%	120%

Pertanto:

Obiettivo di Funzione inferiore alla condizione di erogazione (X% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

Obiettivo di Funzione uguale o maggiore della condizione di erogazione (X% del Target) e minore del Target (Y%): la quota di Premio sarà pari al 80%;

Obiettivo di Funzione uguale o maggiore del Target (Y%) e minore o uguale del Tetto massimo di erogazione (Z% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 120% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;
Obiettivo di Funzione maggiore Tetto massimo di erogazione (Z% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

PREMIO INDIVIDUALE (Miglioramento)

Parte ulteriore del Premio con peso del 40% rispetto al totale, viene collegata a:

- obiettivi individuali assegnati e legati a progetti e/o attività (20% rispetto al totale)
- livello delle competenze individuali rilevate attraverso i sistemi di valutazione delle prestazioni in atto (20% rispetto al totale)

In caso di non individuazione di obiettivi legati a progetti e/o attività specifiche, il valore della valutazione per l'indicatore di Miglioramento sarà sempre par al 40%.
Il rapporto percentuale del valore dell'obiettivo individuale consuntivato rispetto a quello programmato, sarà utilizzato per la valorizzazione della quota di Premio secondo il seguente schema, valido per ciascuno degli obiettivi individuati:

	Minore della condizione di erogazione	Condizione di erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di erogazione
% Obiettivo Individuale	< X%	≥ x% e <Y%	Y%	Z%
Quota di Premio	0	80%	100%	120%

Pertanto:
Obiettivo Individuale inferiore alla condizione di erogazione (X% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;
Obiettivo Individuale uguale o maggiore della condizione di erogazione (X% del Target) e minore del Target (Y%): la quota di Premio sarà pari al 80%;
Obiettivo Individuale uguale o maggiore del Target (Y%) e minore o uguale del Tetto massimo di erogazione (Z% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 120% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;
Obiettivo Individuale maggiore Tetto massimo di erogazione (Z% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.
Per quanto riguarda la valutazione delle competenze, la stessa verrà valorizzata nella seguente maniera:

- valutazione media delle competenze inferiore a 2 non accredita alcun premio;
- valutazione media delle competenze fra 2 incluso e 3 escluso accredita il 80% del premio;
- valutazione media delle competenze pari a 3 accredita il 100% del premio;
- valutazione media delle competenze fra 3,1 incluso e 3,6 escluso accredita il 105% del premio;
- valutazione media delle competenze fra 3,6 incluso e 4 escluso accredita il 110% del premio;
- valutazione media delle competenze fra 4 incluso e 5 escluso accredita il 115% del premio;
- valutazione media delle competenze pari a 5 accredita il 120% del premio.

Il valore individuale target annuo lordo del Premio di Risultato è fissato nei seguenti importi:

PERSONALE OPERATIVO:

A.	Macchinista	€ 2.300
B.	Train Manager	€ 1.800
C.	Station Manager	€ 1.800
D.	Station Specialist	€ 1.400
E.	Operatore di Impianto	€ 1.400
F.	Hostess/Steward di bordo	€ 1.100
G.	Hostess/Steward di stazione	€ 1.100

PERSONALE STAFF, COORDINAMENTO OPERATIVO E PROTEZIONE ASSET:

H.	Quadro	€ 4.000
I.	Livello A	€ 2.500
J.	Livello B	€ 1.800
K.	Livello C	€ 1.400
L.	Livello D	€ 1.250
M.	Livello E	€ 1.100
N.	Livello F	€ 800

CALCOLO DEL PREMIO

A. **Assenze dal servizio**

A livello individuale, il valore del Premio sarà riproporzionato in base al numero di giornate di assenza dal servizio ovvero dividendo il montante del premio per i giorni lavorabili dell'anno di riferimento e moltiplicando l'importo ottenuto per i giorni di assenza nell'anno di riferimento ad esclusione:

- del congedo per maternità, malattia bambino, congedi parentali, visite specialistiche per maternità, infortuni sul lavoro, permessi per lutto, permessi ex Legge 104/92, donazione sangue, permessi studio, congedo matrimoniale, permessi sindacali, ferie e permessi ex festività, terapie salva vita, trattamenti chemio.

B. **Monitoraggio**

Il lavoratore che a livello individuale abbia effettuato un numero di eventi di malattia > a 3 (ciascun periodo continuativo di malattia costituisce un evento) non potrà accedere al "Tetto massimo di erogazione" (120%) pertanto la quota di premio spettante sarà erogata nella misura massima del "Target" (100%) per tutti gli indicatori della struttura Premio.

C. **Bonus Presenza**

La somma degli importi non erogati ai lavoratori in ragione delle assenza per malattia di cui al punto A, verrà suddivisa tra i lavoratori della medesima figura professionale che nell'anno di riferimento non avranno effettuato assenze per malattia, in misura proporzionale rispetto al valore target del premio spettante.

Ai fini della partecipazione a tale redistribuzione, il lavoratore non deve essere stato oggetto nell'anno di riferimento di procedimenti disciplinari che abbiano comportato una sanzione disciplinare di sospensione.

CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

L'importo del premio spettante a livello individuale sarà erogato con la busta paga del mese di aprile di ciascun anno in relazione alla figura professionale per il personale operativo ovvero al livello inquadramentale per il personale di staff, coordinamento operativo e protezione asset rivestito nel corso dell'anno di riferimento per più tempo.

In caso di cambio mansione in corso d'anno, la valutazione sarà effettuata congiuntamente dai responsabili ed in modo proporzionale alla permanenza operativa in ciascun ruolo.

Per il personale a tempo parziale, il valore dell'importo del premio sarà commisurato proporzionalmente alla prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni del regime di orario nel corso dell'anno.

In caso di nuova assunzione in corso di anno, l'importo del Premio sarà erogato con il criterio del pro-quota in base ai mesi di servizio effettivamente prestati, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore a 15 giorni, fermo restando il periodo minimo di 6 mesi di servizio nell'anno di riferimento.

Il Premio non verrà erogato in caso di licenziamento.

Il Premio è di natura variabile e ricomprende tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti, non concorrendo pertanto alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

SERVIZI WELFARE

Nel rispetto delle previsioni di legge, il Premio spettante potrà essere destinato tutto o in parte, per scelta del lavoratore, ad una delle seguenti forme di welfare:

a) al Fondo Pensione Complementare, in aggiunta alla quota annuale già versata;

b) agli ulteriori servizi welfare presenti sul portale aziendale.

Ciascun lavoratore potrà esercitare tale facoltà di destinazione della quota del premio secondo le modalità procedurali che saranno annualmente definite dall'Azienda.

L'importo convertito in welfare non concorrerà a formare il reddito da lavoro dipendente e sarà pertanto, nei limiti di importo previsti dalla normativa vigente, escluso dall'imposizione fiscale e contributiva.

Qualora il lavoratore entro la scadenza comunicata non eserciti la scelta di destinazione, il premio verrà erogato con la busta paga di Aprile di ogni anno di riferimento.

ORGANISMO DI CONSULTAZIONE

Al fine di accrescere la motivazione dei lavoratori e rafforzare il loro coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 189 della Legge di Stabilità 2016 e successive modificazioni, le parti istituiscono un Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato che si riunirà di norma due volte l'anno, nell'ambito del quale verranno comunicati:

- gli obiettivi di funzione;
- i target degli indicatori e degli obiettivi per il periodo di riferimento;
- tasso di malattia;
- l'andamento degli indicatori in corso d'anno;
- i dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori e degli obiettivi;
- le tipologie di prestazioni fruibili e l'analisi del loro utilizzo in sostituzione delle somme del premio in base a quanto previsto nel paragrafo Servizi Welfare.

Tale Organismo sarà costituito da 1 rappresentante sindacale per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e 3 rappresentati aziendali.
Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli indicatori e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono da considerarsi riservate e quindi soggette al rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del Codice Civile.

***

Il presente Accordo avrà validità triennale, a partire dal 01 gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2021

Per l'azienda:
Alberto Valenza
Valentina Ercolani
Federico Meda

Per le OO.SS. Nazionali/RSA:

FILT CGIL: Marco D'Aleo, Stefano Salafia

FIT CISL: Gaetano Riccio/ RSA: Antonio Corvino, Marian Ciprian Zisu

UILT UIL: Riccardo Mussoni, Valerio Tota/RSA: Dario Mochetti Valeri

UGL TAF: Ernesto Fracassi

FAST CONFSAL: Vincenzo Multari/RSA: Danilo Strazzullo

OR.S.A Ferrovie: Michele Formisano, Daniele Povegliano, Ciro Ricciardiello/RSA: Sara Zanini

All. 1 - OBIETTIVI FUNZIONALI 2019

PERSONALE OPERATIVO

FUNZIONE	FIGURA PROFESSIONALE	OBIETTIVI FUNZIONALI	Descrizione	%
OPERATIONS	PERSONALE DI MACCHINA/ PERSONALE DI BORDO/OPERATORI IMPIANTO	Programma di esercizio treni.km (commerciali)	treni.km (commerciali) - M (rif. budget 2019)	10%
		Customer Satisfaction	Voto medio annuo (rif. 2018-Feb ytd 2019)	10%
		Puntualità Overall	PUNTUALITA' OVERALL (fonte: Report Operation vs GIP)	10%
COMMERCIALE	PERSONALE DI STAZIONE	Venduto di canale	venduto su canale stazioni (rif. Budget 2019)	15%
		Customer Satisfaction	Voto medio annuo (rif. 2018-Feb ytd 2019)	15%

PERSONALE STAFF, COORDINAMENTO OPERATIVO E PROTEZIONE ASSET

FUNZIONE	FIGURA PROFESSIONALE	OBIETTIVI FUNZIONALI		%
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	STAFF	Produttività	Incremento produttività (Treni.km [K] per Personale Operativo)	15%
		Customer Satisfaction	Voto medio annuo (rif. 2018-Feb ytd 2019)	15%
IT	STAFF	Disaster Recovery	Completamento ed implementazione Disaster Recovery Rif. Business Improvement ICT.DRE.01 Disaster Recover IT Systems	15%
		Disponibilità database di produzione	Gestione e monitoraggio della Performance dei Database di Produzione	15%
PRESS & PUBLIC RELATIONS	STAFF	Customer Satisfaction	Voto medio annuo (rif. 2018-Feb ytd 2019)	10%
		Visualizzazione del brand	presidio processo di visulaizzazione del brand sul canale media	10%
		Follower base	incremento follower base del brand (facebook e Instagram)	10%
INTERNAL AUDIT & RISK MANAGEMENT	STAFF	Piano di Audit	Definire, far approvare ed attuare il Piano di Audit nel rispetto delle tempistiche e delle risorse programmate (%)	15%
		Enterprise Risk Management	ERM - aggiornamento degli indicatori di monitoraggio dei rischi (kri) in funzione delle risultanze del processo di valutazione dei rischi ERM	15%
LEGAL AFFAIRS & COMPLIANCE	STAFF	Gestione Affari Societari	Aggiornamento e implementazione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo".	15%
		Consulenza Legale e litigation	Gestione del pre-contenzioso nella fase stragiudiziale e del contenzioso in materia di diritto civile, amministrativo e penale, misurato come indice % [soccombenza su petitum o su rischio sanzione] quantificato sulle posizioni chiuse nel 2019.	15%
QUALITY & INDUSTRIAL PRODUCT DEVELOPMENT	STAFF	Programma di esercizio treni.km (commerciali)	treni.km (commerciali) - M (rif. budget 2019)	15%
		Portafoglio Italogo	Ampliamento portafoglio (n. nuovi partner attivati) RIF BUSINESS IMPROVEMENT QID.ANC.01	15%
COMMERCIALE	STAFF	Venduto di canale	venduto di canale in base all'allocazione organizzativa	15%
		Customer Satisfaction	Voto medio annuo (rif. 2018-Feb ytd 2019)	15%
	COPDS/PROGRAMMAZIONE	Venduto di canale	venduto su canale stazioni (rif. Budget 2019)	15%
		Customer Satisfaction	Voto medio annuo (rif. 2018-Feb ytd 2019)	15%
OPERATIONS	STAFF	Programma di esercizio treni.km (commerciali)	treni.km (commerciali) - M (rif. budget 2019)	10%
		Puntualità Overall	PUNTUALITA' OVERALL (fonte: Report Operation vs GIP)	10%
		Customer Satisfaction	Voto medio annuo (rif. 2018-Feb ytd 2019)	10%
	CONTV/COC/COV/COF/COPDM/COPDB/PROGRAMMAZIONE	Programma di esercizio treni.km (commerciali)	treni.km (commerciali) - M (rif. budget 2019)	10%
		Puntualità Overall	PUNTUALITA' OVERALL (fonte: Report Operation vs GIP)	10%
		Customer Satisfaction	Voto medio annuo (rif. 2018-Feb ytd 2019)	10%
	PROTEZIONE ASSET	Caring	customer satisfaction - servizio di benvenuto Club e Prima (2018-feb 2019)	10%
		Pulizie	Customer satisfaction - Pulizia	10%
		Customer Satisfaction	Voto medio annuo (rif. 2018-Feb ytd 2019)	10%
AMMINISTRAZIONE, BILANCIO E FISCALE	STAFF	Debito	Debito finanziario netto (escl. impatto da IFRS)	10%
		Costi Operativi	Rapporto Costi / Ricavi Operativi (Esclusi i costi straordinari) - %	10%
		Costi Operativi	Riduzione Opex vs Budget (€)	10%
HEALTH & SAFETY	STAFF	Sistema Sicurezza Ferroviaria	Sistema Sicurezza Ferroviaria - (NO sanzioni)	10%
		Pispetto del piano di Audit	% audit effettuati / programmati per si stemi SGS e SGLA	10%
		Sicurezza sul lavoro	Riduzione degl infortuni sul lavoro. Rif Business Improvement H&S.RAS.01.	10%

All. 2 - OBIETTIVI INDIVIDUALI 2019

PERSONALE OPERATIVO

FUNZIONE	FIGURA PROFESSIONALE	OBIETTIVI INDIVIDUALI	Descrizione	%
OPERATIONS	PERSONALE DI MACCHINA/ OPERATORI IMPIANTO	MANTENIMENTO COMPETENZE - Obiettivi Quantitativi	Esito n. 2 Test annuali mantenimento competenze tecniche (test, simulatore, ecc)	15%
		NEGATIVITA' AGENDA ISTRUTTORE	Assenza di negatività in agenda istruttore	5%
		MODELLO DELLE COMPETENZE	Valutazione delle competenze comportamentali previste nel Modello (Attuazione, Proattività, Rapidità e Innovazione)	20%
	TRAIN MANAGER/TRAIN MANAGER TUTOR/HS BORDO	MANTENIMENTO COMPETENZE - Obiettivi Quantitativi	Esito Test annuali mantenimento competenze tecniche commerciali e di servizio (2 test per TM, 1 per HS)	15%
		NEGATIVITA' AGENDA ISTRUTTORE	Assenza di negatività in agenda istruttore oTutor	5%
		MODELLO DELLE COMPETENZE	Valutazione delle competenze comportamentali previste nel Modello (Attuazione, Proattività, Rapidità e Innovazione)	20%
COMMERCIALE	PERSONALE DI STAZIONE	MANTENIMENTO COMPETENZE - Obiettivi Quantitativi	Esito Test annuali mantenimento competenze tecniche commerciali	20%
		MODELLO DELLE COMPETENZE	Valutazione delle competenze comportamentali previste nel Modello (Attuazione, Proattività, Rapidità e Innovazione)	20%

PERSONALE STAFF, COORDINAMENTO OPERATIVO E PROTEZIONE ASSET

FUNZIONE	FIGURA PROFESSIONALE	OBIETTIVI FUNZIONALI		%
ALL	STAFF	Attività/progetti	attività specifiche di ruolo	20%
		MODELLO DELLE COMPETENZE	Valutazione delle competenze comportamentali previste nel Modello (Attuazione, Proattività, Rapidità e Innovazione)	20%
COMMERCIALE	COPDS	MANTENIMENTO COMPETENZE - Obiettivi Quantitativi	Esito n. 1 Test annuale mantenimento competenze tecniche/sicurezza	20%
		MODELLO DELLE COMPETENZE	Valutazione delle competenze comportamentali previste nel Modello (Attuazione, Proattività, Rapidità e Innovazione)	20%
OPERATIONS	CONTV/COC/COV	MANTENIMENTO COMPETENZE - Obiettivi Quantitativi	Esito n. 1 Test annuale mantenimento competenze tecniche/sicurezza	20%
		MODELLO DELLE COMPETENZE	Valutazione delle competenze comportamentali previste nel Modello (Attuazione, Proattività, Rapidità e Innovazione)	20%
	COF/COPDM/COPDB	MANTENIMENTO COMPETENZE - Obiettivi Quantitativi	Esito n. 1 Test annuale mantenimento competenze tecniche/sicurezza	20%
		MODELLO DELLE COMPETENZE	Valutazione delle competenze comportamentali previste nel Modello (Attuazione, Proattività, Rapidità e Innovazione)	20%
	PROTEZIONE ASSET	Attività/progetti	attività specifiche di ruolo	20%
		MODELLO DELLE COMPETENZE	Valutazione delle competenze comportamentali previste nel Modello (Attuazione, Proattività, Rapidità e Innovazione)	20%