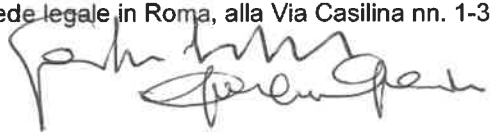

Han Sarracino

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2022-2024

Il giorno 22 giugno 2022, presso la sede di Italo - Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p. A (di seguito "Italo" o la "Società") con sede legale in Roma, alla Via Casilina nn. 1-3, sono presenti:

Gabriele Cerratti

Paola Perinu



e

le OO.SS. Nazionali di categoria, con i rispettivi RSA, i Sigg.:

FILT CGIL: Marco D'Aleo, Stefano Salafia, Maria Sarracino

FIT CISL: Gaetano Riccio, Giovanni Errichiello, Claudio Tagliamonte

UILT UIL: Riccardo Mussoni, Armando Solla

UGL FERROVIERI: Giovanni Falanga, Adriana Bruttapasta, Alberto Arena

FAST CONFISAL: Vincenzo Multari, Danilo Strazzullo

OR.S.A Ferrovie: Michele Formisano, Luciano Napolitano

congiuntamente anche le "Parti".






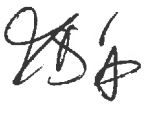



Premesso che

- Italo è fortemente impegnata 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 all'equità e al merito, sia individuale che di complesso, saranno essenziali per il successo e la realizzazione del Piano di cui al presente accordo;
- con la definizione, pluriennale, del Premio di Risultato, Italo intende ribadire l'importanza di adottare meccanismi partecipativi evoluti, capaci di snodarsi all'interno di un percorso nutrito dal confronto e dalla contrattazione con le Organizzazioni Sindacali;
- la decisione aziendale, nel mercato dell'alta velocità, consiste nel mantenere elevata la propria competitività, prediligendo un sistema relazionale trasparente, sempre più improntato al dialogo costruttivo e alla partecipazione consapevole del Personale e delle Organizzazioni Sindacali, al fine di connettere l'efficienza del processo produttivo di Italo, alle aspettative retributive del Personale;
- le Parti, dunque, intendono individuare gli elementi generali della struttura del Premio di Risultato con lo scopo di individuare un modello finalizzato ad agganciare il modello organizzativo e di esercizio aziendale agli obiettivi di produttività e di redditività aziendali, valorizzando, in termini di retribuzione incentivante, l'apporto dei dipendenti al processo di efficientamento del sistema produttivo e favorendo una loro maggiore responsabilizzazione verso i risultati aziendali;
- a tal fine, le Parti intendono addivenire a un'architettura del Premio di Risultato altresì fondata sul contributo partecipativo della popolazione lavorativa e delle Parti Sociali, all'uopo costituendo un organismo partecipativo;









- 
- 
- le Parti condividono pertanto di definire, nell'ambito delle previsioni di legge e di contratto vigenti, soluzioni più appropriate per riconoscere l'impegno profuso dal proprio Personale ai fini del miglioramento della competitività, produttività e redditività di Italo nell'ambito del triennio di riferimento attraverso un Premio Aziendale di Risultato basato, dunque, su indicatori di redditività, di produttività e di risultato;
 - 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;
 - il Premio di risultato sarà, quindi, utile strumento per promuovere una cultura aziendale focalizzata sulla *performance* qualitativa, in un'ottica di consolidamento e crescita di Italo sul mercato, nonché per coinvolgere il personale e incentivarne il contributo per il raggiungimento degli obiettivi industriali dell'Azienda, identificati rispetto alle funzioni di appartenenza.
- 
- 

Tutto ciò premesso, e la premessa costituisce parte integrante del presente accordo, le Parti convengono che sia quivi disciplinato, anche in coerenza con le previsioni di legge e di contratto vigenti in materia di retribuzione di produttività a schema differito, 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 2022/2024, 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.



1. DESTINATARI DEL PREMIO

1.1 Il Premio riguarda tutto il personale - compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, e contratto di somministrazione - che abbia prestato almeno 6 mesi di servizio nell'anno di competenza del premio e che:




- a) risulti in servizio alla data di liquidazione del premio, salvo quanto previsto nell'incidentale di cui al successivo punto b);
- b) non si trovi nella vigenza/decorrenza del periodo di preavviso per la cessazione del rapporto di lavoro - esclusa quella dovuta a quiescenza - alla data di liquidazione del premio.

1.2 Il Premio non verrà erogato in caso di licenziamento.

1.3 Il premio di risultato non spetta al personale dirigente.

2. STRUTTURA DEL PREMIO

2.1 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.

3. CONDIZIONI DI ACCESSO AL PREMIO

3.1 Il Premio di Risultato è strettamente legato all'andamento del "Business EBITDA" che costituisce *entry gate* e, dunque, deve risultare raggiunto al 100% ai fini del riconoscimento dell'intero Premio di Risultato.

3.2 In caso di raggiungimento tra il 90% e il 100% (escluso) dell'obiettivo di "Business EBITDA", non verrà riconosciuta la quota premio relativa al Premio Base (EBITDA) mentre il lavoratore potrà concorrere per il riconoscimento del Premio Funzionale (Produttività) e del Premio Individuale (Miglioramento).

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

a) **PREMIO BASE** (Redditività)

Parte del Premio, con peso del 30% rispetto al totale, viene collegata all'andamento del Business EBITDA. Il rapporto percentuale del valore del Business EBITDA consuntivato rispetto a quello programmato sarà utilizzato per la valorizzazione della relativa quota di Premio secondo il seguente schema:

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

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

EBITDA maggiore del Target (100%) e pari al 120%: corresponsione fino al 120% della quota di premio; è, dunque, inteso che per i valori compresi tra il 101% e il 120% il payout cresce linearmente in maniera direttamente proporzionale al target.

Resta, del pari, inteso che il 120% rappresenta il tetto massimo di erogazione e, pertanto, i valori superiori a detto Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

b) **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%	$\geq x\%$ 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% linearmente e 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.

c) PREMIO INDIVIDUALE (Miglioramento)

Parte superiore 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); in caso di attribuzione di più obiettivi individuali, ciascuno avrà un peso e la somma dei pesi sarà pari al 20%

- 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 pari 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 e dei rispettivi pesi:

	Minore della condizione di erogazione	Condizione di erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di erogazione
% Obiettivo Individuale	< X%	$\geq x\%$ 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% linearmente e 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 4,5 incluso accredita il 115% del premio;
- valutazione media delle competenze fra 4,6 e 5 inclusi 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, ADDETTI PROTEZIONE ASSET E COORDINAMENTO OPERATIVO:

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

4. CALCOLO DEL PREMIO

4.1 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;
- dei giorni di assenza dovuti a quarantena, isolamento fiduciario e malattia COVID per il solo anno 2022.

4.2 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), fermo restando quanto previsto al precedente punto 4.1 sub. b), non potrà accedere al "Tetto massimo di erogazione" (120%) e, pertanto, la quota di premio spettante sarà erogata nella misura massima del "Target" (100%) per tutti gli indicatori della struttura Premio.

4.3 Bonus Presenza

La somma degli importi non erogati ai lavoratori, in ragione delle assenze effettuate nel corso dell'anno di riferimento come definite al punto 4.1, verrà suddivisa e redistribuita tra i lavoratori della medesima figura professionale che, sempre nell'anno di riferimento, soddisfino le seguenti condizioni:

- a) non aver effettuato assenze come definite al punto 4.1;
- b) aver riportato una valutazione media delle competenze, ai fini dell'accesso al Premio, pari ad almeno 3 (tre) punti;
- c) non essere stati destinatari di provvedimenti disciplinari con sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

5. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

5.1 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, protezione asset e coordinamento operativo rivestito nel corso dell'anno di riferimento per più tempo secondo una logica di prevalenza.

5.2 In caso di cambio mansione e/o in caso di diversa utilizzazione professionale secondo le abilitazioni possedute in corso d'anno, il processo di liquidazione del Premio sarà condotto secondo un criterio proporzionale e, dunque, il Premio di risultato trattato proporzionalmente in base ai valori economici della mansione/ruolo partitamente ricoperti nell'anno di riferimento. In caso di cambio mansione in corso d'anno, la fase di valutazione sarà condotta secondo il criterio della cd. prevalenza temporale: pertanto, la valutazione sarà svolta dal responsabile di riferimento per la mansione/ruolo prevalente, sentito il responsabile di riferimento rispetto all'altra mansione/ruolo.

5.3 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.

5.4 Per il personale in fase di formazione, fermo restando quanto stabilito ai punti 5.1 e 5.2, lo stesso sarà trattato, ai fini del computo e liquidazione del Premio, con riferimento alla mansione/ruolo posseduto, senza che quello acquisibile all'esito del percorso formativo abbia alcun peso e/o impatto. Ove non sia possibile procedere secondo lo schema che appena precede, il riconoscimento del Premio avverrà sulla base del livello di inquadramento.

5.5 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 effettivo servizio nell'anno di riferimento.

5.6 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.

6. SERVIZI WELFARE

6.1 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.
- 6.2 Ciascun lavoratore potrà esercitare tale facoltà di destinazione della quota del premio secondo le modalità procedurali che saranno annualmente definite dall'Azienda.
- 6.3 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.
- 6.4 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.

7. PROCESSI DI CONSULTAZIONE CON LE OO.SS.

- 7.1. Il presente Accordo delinea l'architettura generale del Premio di Risultato, nell'ambito del triennio 2022, 2023 e 2024.
- 7.2. Le Parti firmatarie del presente Accordo si incontreranno, entro il 31 dicembre 2022, per verificare – anche nell'ottica di una conferma per l'anno 2023 – che gli indicatori considerati, nell'ambito del presente Accordo, per gli obiettivi funzionali e individuali assegnati, non presentino scostamenti rispetto al modello organizzativo e industriale di Italo.
- 7.3. Nella vigenza del presente Accordo (2022-2024), entro il mese di luglio di ogni anno e comunque a valle degli incontri previsti dal successivo punto 8, si svolgerà uno o più incontri con le OO.SS. al fine di condividere, a consuntivo, gli obiettivi funzionali e individuali definiti e assegnati nell'ambito dell'azienda.

8. COSTITUZIONE DI UN ORGANISMO PARTECIPATIVO PER LA VERIFICA, IL MONITORAGGIO E L'IDENTIFICAZIONE DI AZIONI A SOSTEGNO DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PREMIO DI RISULTATO.

- 8.1. Al fine di realizzare una profonda e autentica forma di partecipazione e coinvolgimento della popolazione lavorativa, è costituito un organismo partecipativo – denominato "Commissione tecnica PdR" – composta da rappresentanti dell'azienda e da complessivi 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, nominati tra le RSA secondo modalità rimesse a ciascuna Organizzazione Sindacale.
- 8.2. La Commissione tecnica PdR – attraverso il monitoraggio degli indicatori del PDR considerati nell'ambito di ciascuna funzione (cd. obiettivi funzionali) – opererà per favorirne il raggiungimento, attraverso il fattivo e positivo coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi aziendali considerati nella definizione/attribuzione del Premio di Risultato.
- 8.3. Inoltre, la Commissione tecnica PdR avrà il compito di curare l'analisi di eventuali problematiche, interne ed esterne, e di identificare azioni correttive rispetto a situazioni capaci di incidere sugli obiettivi funzionali nell'ambito di ciascuna funzione.
- 8.4. Per i fini di cui ai punti che immediatamente precedono, la Commissione si riunirà con cadenza di norma trimestrale o, comunque, su richiesta di una delle parti (azienda/OO.SS.). Ogni incontro della Commissione dovrà essere verbalizzato e i relativi verbali, a valere anche quali rapporti periodici dell'attività della Commissione, saranno resi disponibili anche alle Parti firmatarie del presente Accordo.

8.5. Le informazioni fornite, anche durante gli incontri, relative agli indicatori e ai risultati raggiunti dall'Azienda sono da considerarsi riservate e quindi soggette al rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del Codice Civile.

9. DEPOSITO PRESSO GLI ENTI COMPETENTI

9.1. Il presente Accordo sarà depositato, a cura dell'Azienda, presso gli Enti competenti ai fini dell'ammissione ai benefici di legge, tempo per tempo vigenti, in materia di decontribuzione/fiscalità agevolata.

9.2. Ai fini di cui sopra, le Parti firmatarie del presente Accordo confermano che la Commissione istituita ai sensi del punto 8 che precede rappresenta la sede in cui favorire l'intervento diretto dei lavoratori, nell'ottica di un reale coinvolgimento della popolazione lavorativa nei processi di realizzazione e monitoraggio della produttività aziendale e della inerente forma di retribuzione incentivante; nell'ambito di tale Commissione e dei relativi processi partecipativi, il personale avrà un ruolo attivo nel miglioramento delle prestazioni produttive e della qualità e sostenibilità del lavoro.

9.3. Le Parti firmatarie del presente Accordo convengono che i contenuti economici del Premio di risultato 2022-2024, commisurati a obiettivi di produttività, redditività ed efficienza, definiti al fine di migliorare il sistema competitivo, industriale e produttivo dell'azienda, attraverso anche il coinvolgimento paritetico della popolazione lavorativa, rientrano in tal modo nel regime agevolato previsto dall'art. 55 del Decreto Legge n. 50/2017, come convertito dalla Legge n. 96/2017 e smi., nei modi e nei termini previsti dalla normativa tempo per tempo vigente in materia.

Il presente Accordo avrà validità triennale, a partire dal 01 gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2024.

Per l'Azienda:

Gabriele Cerratti

Paola Perinu



Per le OO.SS.

FILT CGIL: Marco D'Aleo, Stefano Salafia, Maria Sarracino

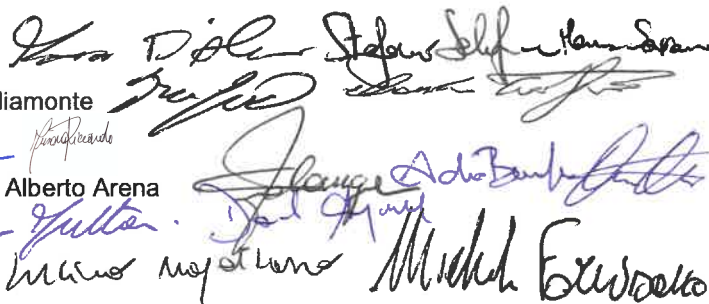
FIT CISL: Gaetano Riccio, Giovanni Errichiello, Claudio Tagliamonte

UILT UIL: Riccardo Mussoni, Armando Solla

UGL FERROVIERI: Giovanni Falanga, Adriana Bruttapasta, Alberto Arena

FAST CONFISAL: Vincenzo Multari, Danilo Strazzullo

OR.S.A Ferrovie: Michele Formisano, Luciano Napolitano



All. csd.

PREMIO DI RISULTATO 2022

OBIETTIVI FUNZIONALI

FUNZIONE	FIGURA PROFESSIONALE	OBIETTIVI FUNZIONALI	DESCRIZIONE	PESO
TUTTE	TUTTE	ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE	ESG KPI's targets 2022 (CO2-CS-TRAINING) (Normalizzati da effetto pandemia)	5%
+				
AMMINISTRAZIONE, FINANZA, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	STAFF	COSTI OPERATIVI	Costi AFPC (escl. costi per Government Grant) a parità di perimetro; valore annuo 2022.	25%
COMMERCIALE	PERSONALE DI STAZIONE (SM - SS - HS)	COSTI OPERATIVI	Costi COMM (Costi Comunicazione, Distribuzione, Contact Center, Servizi Ancillari, Spese Generali, Locazione (escl. IFRS 16) e Funzionamento Stazioni) / ticket revenue; valore annuo 2022.	5%
	STAFF COPDS	RICAVI	Ricavi Operativi ed Ancillary Direzione Commerciale; valore annuo 2022.	20%
OPERATIONS	STAFF COITALO - COC - COV - COF - COPDM - COPDB	COSTI OPERATIVI	Costi OPERATIONS a parità di perimetro (Costi Treno (escluso Italoibus e escl. IFRS 16)), Caring, Spese Generali di Staff, Locazione (escl. IFRS 16) e Funzionamento Staff Corner e PRM, GSMR; esclusi costi di pedaggio, trazione elettrica, mantenimento competenze); valore annuo 2022. Sono esclusi gli impatti derivanti da eventuali variazioni di offerta commerciale/consigna del materiale rotabile	12,5%
	PROTEZIONE ASSET PERSONALE DI BORDO (TM TUTOR, TM, HS) OPERATORI DI IMPIANTO ALLIEVI PDM	INVESTIMENTI	Investimenti OPERATIONS (escl. CAPEX Expansion); valore annuo 2022.	12,5%
HUMAN RESOURCES & ORGANIZATION	STAFF	COSTI OPERATIVI	Costi del PERSONALE a parità di perimetro (esclusi Incentivi, Premi di Produzione); valore annuo 2022.	25%
HEALTH & SAFETY	STAFF	SICUREZZA LAVORO/AMBIENTE	Non conformità registrate in occasione degli audit in ambito Sicurezza Lavoro/Ambiente	12,5%
		SISTEMA SICUREZZA FERROVIARIA	Sanzioni in ambito Sicurezza Ferroviaria	12,5%
INDUSTRIAL PRODUCT DEVELOPMENT	STAFF	PROGRAMMAZIONE ESERCIZIO 2022 - treni.km (commerciali)	treni.km (commerciali)	25%
INFORMATION TECHNOLOGY	STAFF	COSTI OPERATIVI INVESTIMENTI	Costi IT & Telematics a parità di perimetro (escl. sicurezza Informatica e escl. IFRS 16); valore annuo 2022. Investimenti IT & Telematics; valore annuo 2022.	12,5%
		PIANO DI AUDIT	Attuare il Piano di Audit nel rispetto delle tempistiche e delle risorse programmate	12,5%
INTERNAL AUDIT & RISK MANAGEMENT	STAFF	CONSULENZA LEGALE E LITIGATION	Gestione del pre-contenzioso nella fase stragudiziale (inclusa la diffinizione transattiva dei controversie in essere o annunciate) e del contenzioso in materia di diritto civile, amministrativo (diverso dall'ambito regolatorio ed inclusi i procedimenti AGCM) e penale, misurato come indice % [soccumbenza su pettum o su rischio sanzione] quantificato sulle posizioni chiuse nel 2022	25%
PRESS & PUBLIC RELATIONS PROJECT MANAGEMENT OFFICE	STAFF	FOLLOWER BASE	Incremento follower Base brand Italo sui canali social	25%
	STAFF	PIANO DI SOSTENIBILITA'	Formalizzazione e monitoraggio del Piano di Sostenibilità a supporto di ESG Steering Committee	25%

MR

MR

MR

MR

MR

MR

MR

PREMIO DI RISULTATO 2022
OBIETTIVI INDIVIDUALI

FUNZIONE	FIGURA PROFESSIONALE	OBIETTIVI FUNZIONALI	DESCRIZIONE	PESO
TUTTE	TUTTE	MODELLO COMPETENZE	Valutazione su modello competenze Italo	20%
+				
TUTTE	STAFF	ATTIVITA' / PROGETTI	Valutazione su attività e/o progetti specifici del ruolo	20%
OPERATIONS	PERSONALE DI MACCHINA OPERATORI DI IMPIANTO	MANTENIMENTO COMPETENZE	Esito test mantenimento competenze tecniche (test, simulatore, ecc)	15%
		NEGATIVITA' AGENDA ISTRUTTORE	Assenza di negatività in agenda istruttore	5%
	TRAIN MANAGER TUTOR TRAIN MANAGER HOSTESS/STEWARD BORDO	MANTENIMENTO COMPETENZE	Esito test mantenimento competenze tecniche commerciali e di servizio	15%
		NEGATIVITA' AGENDA ISTRUTTORE	Assenza di negatività in agenda istruttore	5%
COMMERCIALE	PROTEZIONE ASSET, ISTRUTTORI, ALLIEVI PDM	ATTIVITA' / PROGETTI	Valutazione su attività e/o progetti specifici del ruolo	20%
		MANTENIMENTO COMPETENZE	Esito test mantenimento competenze tecniche / sicurezza	20%
		ATTIVITA' / PROGETTI	Valutazione su attività e/o progetti specifici del ruolo	20%
	COPDS	ATTIVITA' / PROGETTI	Valutazione su attività e/o progetti specifici del ruolo	20%

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Large handwritten signature in blue ink]