



ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2025-2027

Il giorno 18 giugno 2025, 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:

Paola Perinu

Martina Marmotta

Francesco Segreto

e

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

FILT CGIL: Francesco Pasqualini, Stefano Salafia

FIT CISL: Giovanni Errichiello, Antonio Corvino

UIL TRASPORTI: Valerio Tota, Stefano Carestia e Mario De Cristofaro

UGL FERROVIERI: Marco Turcheria, Adriana Bruttapasta e Alberto Arena

FAST CONFISAL: Vincenzo Multari, Danilo Strazzullo

OR.S.A Ferrovie: Michele Formisano, Daniele Povegliano ed Elpidio Mezzacapo
congiuntamente anche le "Parti".

Premesso che

- 
- con la definizione, pluriennale, del Premio di Risultato, le Parti si pongono il fine, comune e condiviso, di individuare una forma di remunerazione di produttività capace di apprezzare il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori di Italo al raggiungimento di obiettivi di crescita, sostenibilità e sviluppo industriale e operativo;
 - conseguentemente, le logiche sottostanti al funzionamento del Premio, ivi ricomprendendo la definizione dei contenuti economici del medesimo, dovranno favorire il riconoscimento della professionalità e la valorizzazione del merito, elementi cardine per il conseguimento di risultati sostenibili nel tempo connessi a incrementi di redditività, produttività aggiuntiva, innovazione ed efficienza;
 - il Premio di risultato sarà, quindi, utile strumento per promuovere una cultura aziendale focalizzata sulla *performance* qualitativa nella chiave di valorizzazione della componente umana e del relativo impegno, così anche da incentivarne il contributo per il raggiungimento degli obiettivi industriali dell'Azienda, identificati rispetto alle funzioni di appartenenza;
 - le Parti confermano, in coerenza con le previsioni di cui al CCAL Italo, il "Comitato Welfare e Pari Opportunità" quale organismo bilaterale permanente con specifiche funzioni di confronto, analisi e consultazione in materia di welfare aziendale;
- 
- 
- 

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 tempo per tempo vigenti in materia 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 2025-2026-2027 (anni di maturazione, con erogazione differita).

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.

1.4 Il premio sarà riproporzionato, per il personale con contratto a tempo parziale, in relazione alla durata della prestazione lavorativa, comprendendo a tali effetti le ore supplementari prestate nell'anno di riferimento/maturazione e con esclusione dei riposi compensativi.

1.5 Le somme non liquidate ai sensi del punto 1.1, lett. b) nell'anno di maturazione verranno redistribuite, secondo le logiche di cui all'art. 5.1, tra i relativi aventi diritto (lavoratori della medesima categoria professionale) nella misura del premio maturata, *pro rata temporis*, e per il relativo importo previsto da contratto.

2. STRUTTURA DEL PREMIO

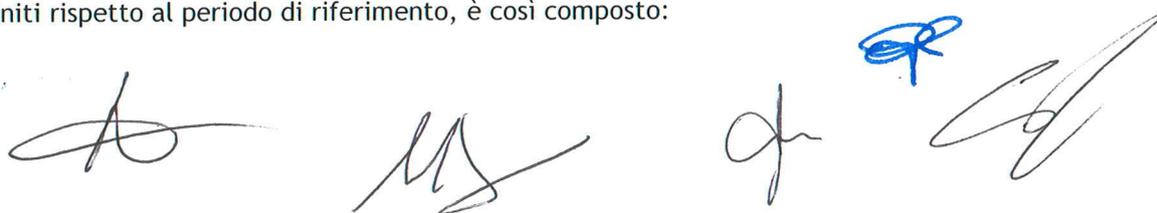
2.1 Il Premio di risultato viene subordinato al raggiungimento, rispettivamente, di obiettivi di redditività aziendale, di obiettivi di produttività funzionale e di obiettivi individuali di efficienza, a ciascuno dei quali viene assegnato un peso percentuale ai fini della determinazione del Premio (All. 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:

Business EBITDA inferiore al Target (100%): non sarà corrisposta la quota parte di Premio;
Business EBITDA pari al Target (100%): corresponsione del 100% della quota di Premio;
Business 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 5 escluso accredita il 115% del premio;
- valutazione media delle competenze pari a 5 accredita il 120% del premio.

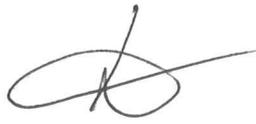
Il valore individuale target annuo lordo del Premio di Risultato è fissato nei seguenti importi, per come definiti e previsti nell'ambito del CCAL Italo per tempo vigente nell'arco del triennio:

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:

- a) 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 e giorni di malattia correlati, trattamenti chemio e giorni di malattia correlati.



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) 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.



5. SUPER PREMIO

5.1 Montante e calcolo del super premio

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 e in virtù del punto 1.5, verrà suddivisa e redistribuita tra i lavoratori della medesima figura professionale che, sempre nell'anno di riferimento, registrino un numero di ore lavorate superiore al 5% della media di ore effettivamente lavorate (calcolata a consuntivo per categoria professionale e considerando periodi di servizio non inferiori all'anno).

5.2 Beneficiari del super-premio

Così definito il montante e il parametro medio di ore, il "Super premio" sarà redistribuito al ricorrere dei seguenti criteri quantitativi e qualitativi:

- 
- a) Avere un numero di ore lavorate superiore al 5% della media di ore effettivamente lavorate, relativamente alla medesima figura professionale di appartenenza, come definite nel punto 5.1;



- 
- b) aver svolto nell'anno di riferimento attività formativa trasversale messa a disposizione dall'azienda per l'accrescimento delle competenze personali e professionali, per un numero di ore pari o superiore a 8h ogni sei mesi (per il corrente anno 2025 tale parametro di accesso non sarà considerato), per un totale annuo minimo di 16h. Detto requisito - per il Personale operativo degli equipaggi, dell'Esercizio e di Stazione - si intende assolto laddove tale attività formativa sia programmata su giornata intera, non tenendosene altrimenti conto;
- c) aver riportato una valutazione media delle competenze, ai fini dell'accesso al Premio, pari ad almeno 3 (tre) punti, che sia preceduta da feedback intermedio (per gli anni successivi al corrente 2025 con una periodicità semestrale), tracciato tramite specifica piattaforma aziendale;
- d) non essere stati destinatari di provvedimenti disciplinari con sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione pari o superiore a cinque giorni.



5.3 Clausola di trasparenza

Il livello degli importi di cui al punto 5.1 (montante del Super premio), il numero dei beneficiari e il quadro dei criteri di accesso sarà comunicato al "Comitato Welfare e Pari Opportunità" entro i 15 giorni antecedenti all'apertura della finestra temporale per la conversione di cui al successivo art. 7.



6. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO



6.1 L'importo del premio spettante a livello individuale sarà erogato, in un'unica soluzione, con la busta paga del mese (di norma aprile) successivo a quello di approvazione del bilancio, per ciascun anno di durata del presente accordo, in relazione: *i)* alla figura professionale, per il personale operativo; *ii)* al livello inquadramentale per il personale di staff, protezione asset e coordinamento operativo attribuito nel corso dell'anno di riferimento per più tempo secondo una logica di prevalenza.

6.2 In caso di cambio mansione in corso d'anno e/o in caso di diversa utilizzazione professionale anche secondo le abilitazioni conseguite e possedute nel corso dell'anno di maturazione, il processo di liquidazione del Premio sarà condotto secondo un criterio proporzionale e, dunque, il Premio di risultato trattato 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 per la mansione/ruolo prevalente, sentito il responsabile di riferimento rispetto all'altra (non prevalente) mansione/ruolo.



6.3 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.

6.4 Per il personale in fase di formazione, fermo restando quanto stabilito ai punti 6.1 e 6.2, 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.

6.5 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.

6.6 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.

7. SERVIZI WELFARE

7.1 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.

7.2 Ciascun lavoratore potrà esercitare tale facoltà di destinazione della quota del premio secondo le modalità procedurali e tempistiche che saranno annualmente definite dall'Azienda accedendo alle seguenti maggiorazioni (calcolate sulla base del premio spettante) dipendentemente dalla quota convertita:

Percentuale Conversione	Maggiorazione
20%	0,20%
40%	1,40%
60%	4,40%
80%	10,20%
100%	20%

7.3 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.

7.4 Qualora il lavoratore entro la scadenza comunicata non eserciti la scelta di destinazione, il premio verrà erogato con la busta paga del mese successivo a quello di approvazione del bilancio.

8. PROCESSI DI CONSULTAZIONE CON LE OO.SS.

8.1. Il presente Accordo delinea l'architettura generale del Premio di Risultato, nell'ambito del triennio 2025, 2026 e 2027.

8.2. Nella vigenza del presente Accordo entro il mese di luglio di ogni anno potrà convocarsi un incontro di verifica con le OO.SS. al fine di condividere, a consuntivo, gli obiettivi funzionali e individuali definiti e assegnati nell'ambito dell'azienda.

9. CLAUSOLA DI CONFORMITA' E DEPOSITO PRESSO GLI ENTI COMPETENTI

9.1. Le Parti attestano, congiuntamente, che quanto disciplinato dal presente Accordo e denominata "Premio di Produttività e di Risultato" risponde pienamente ai requisiti previsti dal D.L. 55/2017 e smi. E dalla Legge 207/2024.

9.2 In particolare, le Parti attestano che:

fg

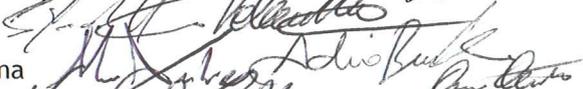
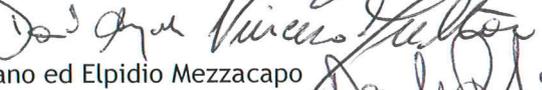
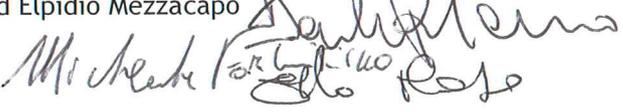
- il Premio è variabile e determinato dall'andamento di indicatori qualitativi e quantitativi, di carattere incrementale;
- il Premio può beneficiare del cd. sgravio contributivo;
- il Premio costituisce la corresponsione di una voce di retribuzione variabile corrisposta solo al termine di un periodo annuale.

9.3 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/fiscaltà agevolata.

Il presente Accordo avrà validità triennale, a partire dal 01 gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2027.

Per l'Azienda:

Paola Perinu 
 Martina Marmotta 
 Francesco Segreto 

FILT CGIL: Francesco Pasqualini, Stefano Salafia 
 FIT CISL: Giovanni Errichiello, Antonio Corvino 
 UIL TRASPORTI: Valerio Tota, Stefano Carestia e Mario De Cristofaro 
 UGL FERROVIERI: Marco Turcheria, Adriana Bruttapasta e Alberto Arena 
 FAST CONFSAL: Vincenzo Multari, Danilo Strazzullo 
 OR.S.A Ferrovie: Michele Formisano, Daniele Povegliano ed Elpidio Mezzacapo 



PREMIO DI RISULTATO 2025

OBIETTIVI FUNZIONALI 2025

FUNZIONE	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	PESO PDR
TUTTE	ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE	ESG KPI's targets 2025 pari perimetro: CO2 from GHG scope 1 e scope 2	5,0%

+

COMMERCIALE	RICAVI	Ricavi Operativi ed Ancillary Direzione Commerciale	16,6%
COMMERCIALE	COSTI OPERATIVI	Costi COMM a parità di perimetro (Costi Comunicazione esclusi i costi di campagna straordinaria, Distribuzione, Contact Center, Servizi Ancillari, Spese Generali, Caring lounge) rapportati al Total Ticket Revenue.	8,3%
OPERATIONS	COSTI OPERATIVI	Costi OPERATIONS a parità di perimetro (Costi Treno (esclusi impatti IFRS 16), Spese di trasferta personale operativo (allotment, taxi), Divise, Caring, Spese Generali di Staff, Locazione (esclusi impatti IFRS 16) e Funzionamento Impianti CMT-IFT e Staff Corner, GSMR; esclusi costi di pedaggio, trazione elettrica, manutenzione, PRM, mantenimento competenze, disruption, costi di sicurezza.	12,5%
OPERATIONS	INVESTIMENTI	Investimenti OPERATIONS a parità di perimetro (esclusi CAPEX Expansion e CAPEX Safety/Mandatory);	12,5%
HUMAN RESOURCES & ORGANIZATION	COSTI OPERATIVI	Costi del PERSONALE a parità di perimetro (esclusi Incentivi, Premi di Produzione, Esodi, impatti IFRS16, Trasferte /divise personale operativo), Locazione e funzionamento sedi (esclusi gli impatti IFRS16 e inclusi costi facility stazioni e staff corner), G&A.	25,0%
INFORMATION TECHNOLOGY	COSTI OPERATIVI	Costi IT & Telematics a parità di perimetro (esclusi costi per sicurezza informatica e impatti IFRS 16);	12,5%
INFORMATION TECHNOLOGY	INVESTIMENTI	Investimenti IT & Telematics (esclusi CAPEX per sicurezza informatica);	12,5%
AMMINISTRAZIONE, FINANZA, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	COSTI OPERATIVI	Costi AFPC a parità di perimetro esclusi costi per operazioni finanziarie e/o patrimoniali (es. Refinancing) e costi straordinari (es. acquisizione, integrazione e funzionamento ItaBus)	25,0%
NETWORK & MARKET DEVELOPMENT	PROGRAMMAZIONE ESERCIZIO 2025 - treni.km (commerciali)	treni.km (commerciali)	12,5%
NETWORK & MARKET DEVELOPMENT	RICAVI COMPLEMENTARI	Ricavi da ancillary/sinergie	12,5%
HEALTH & SAFETY	SICUREZZA LAVORO/AMBIENTE	Non conformità registrate in occasione degli audit in ambito Sicurezza Lavoro/Ambiente	8,3%
HEALTH & SAFETY	SISTEMA SICUREZZA FERROVIARIA	Sanzioni rilevate dall'ANSFISA nell'ambito della supervisione (art. 30 del Decreto legislativo 14 maggio 2019, n. 50)	8,3%
HEALTH & SAFETY	INFORTUNI SUL LAVORO	Riduzione rispetto all'anno 2024 degli infortuni sul lavoro (netto infortuni <7gg prognosi e infortuni in itinere) registrati nel 2025, attualizzati in base all'evoluzione organico in corso di anno	8,3%
LEGAL AFFAIRS & COMPLIANCE	CONSULENZA LEGALE E LITIGATION	Gestione del pre-contenzioso nella fase stragiudiziale (inclusa la definizione transattiva delle 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 petitum o su rischio sanzione] quantificato sulle posizioni chiuse nel 2024	25,0%
INTERNAL AUDIT & RISK MANAGEMENT	PIANO DI AUDIT 2025	Definire, formalizzare ed attuare il Piano di Audit nel rispetto delle tempistiche e delle risorse programmate	12,5%
INTERNAL AUDIT & RISK MANAGEMENT	RISK ASSESSMENT 2025	Aggiornamento del Risk Assessment	12,5%
PRESS & PUBLIC RELATIONS	Follower Base	Incremento Follower Base Brand Italo sui canali social	25,0%
PROJECT MANAGEMENT OFFICE	PIANO DI SOSTENIBILITA'	Predisposizione del Piano di Sostenibilità per l'approvazione dell'ESG SC. Consuntivi 2025 Actual + Forecast	12,5%
PROJECT MANAGEMENT OFFICE	SUPPLY CHAIN - ANALISI SOCIAL RESPONSABILITY	% di valore dell'ordinato a fornitori sottoposti ad assesment ESG / Totale del valore dell'ordinato nell'anno. Lista fornitori sottoposti ad assesment definita sulla base dell'ordinato 2024	12,5%

HRO & FUNZIONE DI COMPETENZA

