

VERBALE DI ACCORDO

Addì 23 aprile 2018, in Roma,

tra

il Gruppo FS Italiane, costituito, ai fini di cui al presente accordo, dalle Società FS Italiane SpA, RFI SpA, Trenitalia SpA, Ferservizi SpA, Italferr SpA, FS Sistemi Urbani srl, Italcertifer SpA, Mercitalia Logistics SpA, Mercitalia Rail srl, Mercitalia Transport&Services srl, Centostazioni SpA, Nugo SpA
e

l'Organizzazione Sindacale OrSA Ferrovie,

premesso che:

- con il presente accordo le parti intendono procedere alla definizione, in attuazione di quanto previsto dall'art. 29 del Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016 di uno specifico Premio di Risultato la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, per gli anni 2018, 2019 e 2020;
- l'Azienda ribadisce la necessità di impostare il funzionamento dell'organizzazione del lavoro e, conseguentemente, la gestione del Premio di Risultato sulla base di oggettivi parametri di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che siano, da un lato, comuni alle Società del Gruppo e, dall'altro, specifici per ciascun ambito organizzativo e che tengano altresì conto del contributo di ciascun lavoratore al raggiungimento di detti miglioramenti;
- la vigente normativa prevede un regime agevolato di natura fiscale (cd. detassazione) per le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato di ammontare variabile, legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- la vigente normativa dispone inoltre che le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato possono essere sostituite in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, con le erogazioni disciplinate dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del D.P.R. n. 917/1986 e che, in tale evenienza, le predette erogazioni non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati nel richiamato articolo 51, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1, comma 182, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015;
- l'art. 57 del D.L. 24 aprile 2017 n. 50, nel modificare l'art. 1, comma 189, della Legge di Stabilità 2016, ha introdotto uno sgravio contributivo, su una quota di Premio di Risultato non superiore a € 800 annui, in favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, a fronte del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro,

si conviene quanto segue:

1. Il Premio di Risultato è per sua natura incerto e variabile, in quanto le erogazioni economiche ad esso correlate devono essere legate alla misurazione/raggiungimento di specifici incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che saranno assunti come indicatori dell'andamento economico dell'azienda e considerato che sia l'ammontare che la corresponsione non sono determinabili a priori né consolidabili.

2. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi e per l'individuazione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse al premio, le parti si danno atto di avere preventivamente esaminato le condizioni produttive e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento complessivo e delle condizioni essenziali di redditività delle aziende del Gruppo ed assicurando piena trasparenza sui parametri assunti.

Per l'anno 2018, i valori soglia, target e max di cui al successivo punto 5, lett. A e B, nonché gli indicatori ed i relativi valori soglia, target e max di cui al successivo punto 5, lett. C sono definiti negli allegati al presente accordo. Nel mese di settembre 2018, le parti si incontreranno al fine di verificare l'andamento degli indicatori di cui al punto 5, lett. A, B e C del presente accordo.

Per gli anni 2019 e 2020, la comunicazione riferita ai valori soglia, target e max di cui al successivo punto 5, lett. A e B ed il relativo confronto tra le parti, rispettivamente a livello Holding e di singole Società, dovranno essere effettuati entro il mese di febbraio di ciascun anno.

Entro il medesimo termine, le parti definiranno con specifici accordi gli indicatori, con la eventuale relativa articolazione per struttura organizzativa/processo, di cui al punto 5, lett. C. Le parti convengono che detti accordi saranno raggiunti a livello di Holding per gli indicatori di cui alla lett. C.1 e a livello di singola Società per gli indicatori di cui alla lett. C.2. In caso di mancato accordo sugli indicatori di cui alla citata lettera C.2, le parti si incontreranno, a livello di Holding, al fine di raggiungere un'intesa.

3. Per le finalità di cui all'art. 1, comma 182, della legge n. 208/2015, l'erogazione del Premio di Risultato è imprescindibilmente condizionata al raggiungimento dell'obiettivo di *ability to pay* individuato nell'80% del valore budget dell'EBITDA di Gruppo, così come risulterà registrato nel Bilancio Consolidato di Gruppo per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020.
4. Ai fini della determinazione del Premio di Risultato, si individuano i seguenti macroindicatori di redditività, di qualità, di produttività e di partecipazione individuale agli obiettivi dell'impresa, come dettagliati al successivo punto 5:
1. EBITDA di Gruppo, comune a tutte le Società;
 2. EBITDA di Società, specifico per ciascuna Società;
 3. Qualità verso la clientela, Redditività, Produttività, Qualità prodotta:
 - qualità verso la clientela, comune a tutte le Società;
 - redditività, produttività, qualità prodotta, specifici per ciascuna Società ed eventualmente articolati per struttura organizzativa/processo;
 4. Contributo individuale agli obiettivi dell'impresa, comune a tutte le Società:
 - eventi di malattia.

Tali macroindicatori concorrono alla determinazione del Premio di Risultato in qualità di moltiplicatori dell'importo di cui al successivo punto 6, secondo la seguente formula:

$$\begin{aligned} & \text{Importo economico (di cui al successivo punto 6)} \\ & \quad \times \\ & \text{EBITDA di Gruppo (nella quota \% di cui al successivo punto 5, lett. A)} \\ & \quad \times \\ & \text{EBITDA di Società (nella quota \% di cui al successivo punto 5, lett. B)} \\ & \quad \times \\ & [\text{Qualità verso la clientela (nella quota \% di cui al successivo punto 5, lett. C.1)} \\ & \quad + \\ & \text{Redditività, Produttività, Qualità prodotta (nella quota \% di cui al successivo punto 5, lett. C.2)}] \\ & \quad \times \\ & \text{Contributo individuale (nella quota \% di cui al successivo punto 5, lett. D)} \\ & \quad = \\ & \text{IMPORTO FINALE EROGATO} \end{aligned}$$

5. Si riportano di seguito i valori soglia, target e max per ciascun indicatore e la relativa percentuale di Premio attribuita ad ognuno, precisando che per "valore soglia" si intende il valore al di sotto del quale l'obiettivo si considera non raggiunto, per "target" si intende il valore tipicamente individuato nei budget di Gruppo e di ciascuna Società ovvero quello funzionale al raggiungimento degli obiettivi aziendali e per "valore max" si intende il valore che determina il raggiungimento dell'obiettivo di overperformance:

A) EBITDA di GRUPPO

All'incremento o al decremento dell'EBITDA di Gruppo, come definito a budget per ciascun anno, viene riconosciuto il Premio di Risultato nelle misure percentuali crescenti o decrescenti secondo la seguente tabella.

EBITDA di Gruppo	valore soglia -20%	TARGET (BUDGET)	valore max >= 20%
% PdR	90%	100%	110%

Tra il valore soglia e il valore max vale il principio del riproporzionamento con arrotondamento al primo decimale.

L'erogazione del Premio è azzerata qualora il macroindicatore di cui alla presente lettera A (EBITDA di Gruppo) risulti inferiore al valore soglia indicato nella precedente tabella.

B) EBITDA di Società

All'incremento o al decremento dell'EBITDA di ciascuna Società, come definito a budget per ciascun anno, viene riconosciuto il Premio di Risultato nelle misure percentuali crescenti o decrescenti secondo la seguente tabella.

EBITDA di Società	valore soglia -20%	TARGET (BUDGET)	valore max >= 20%
% PdR	90%	100%	110%

Tra il valore soglia e il valore max vale il principio del riproporzionamento con arrotondamento al primo decimale.

L'erogazione del Premio è azzerata qualora il macroindicatore di cui alla presente lettera B (EBITDA di Società) risulti inferiore al valore soglia indicato nella precedente tabella.

C) Qualità verso la clientela, Redditività, Produttività, Qualità prodotta

Ai fini della determinazione del valore percentuale attribuito al macroindicatore di cui alla presente lettera, si considera la somma dei successivi indicatori C.1 e C.2.

C.1) Qualità verso la clientela (20%)

All'incremento o al decremento della qualità verso la clientela viene riconosciuta la quota di Premio di Risultato nelle misure percentuali crescenti o decrescenti secondo la seguente tabella.

Qualità verso la clientela	valore soglia	TARGET	valore max
% PdR	80%	100%	120%

Tra il valore soglia e il valore max vale il principio del riproporzionamento con arrotondamento al primo decimale.

C.2) Obiettivi di Società (80%) – Redditività, Produttività, Qualità Prodotta

All'incremento o al decremento dei valori obiettivo di ciascuna Società, come definiti per ciascun anno, viene riconosciuta la quota di Premio di Risultato nelle misure percentuali crescenti o decrescenti secondo la seguente tabella.

Obiettivo di Società	valore soglia	TARGET	valore max
% PdR	80%	100%	120%

Tra il valore soglia e il valore max vale il principio del riproporzionamento con arrotondamento al primo decimale.

Per la definizione degli indicatori di cui alla presente lettera C e delle relative soglie, si rimanda a quanto previsto al precedente punto 2.

Il Premio è erogato in quota parte nel caso in cui uno o più degli indicatori di cui alle precedenti lett. C1 e C2 (Qualità verso la clientela e Obiettivi di Società – Redditività, Produttività, Qualità Prodotta) risultino pari o superiori ai rispettivi valori soglia.

In caso di raggiungimento di un valore di EBITDA di Gruppo almeno pari al valore target e di un valore di EBITDA di Società almeno pari al valore soglia, sarà comunque garantito, ove minore, il 64% della quota di Premio riferita alla somma delle precedenti lettere C.1 e C.2 (Qualità verso la clientela e Obiettivi di Società – Redditività, Produttività, Qualità Prodotta).

L'erogazione del Premio è azzerata qualora tutti gli indicatori di cui alle precedenti lett. C.1 e C.2 (Qualità verso la clientela e Obiettivi di Società – Redditività, Produttività, Qualità Prodotta) risultino inferiori al valore soglia indicato per ciascuno.

D) Contributo individuale

Eventi malattia

Gli eventi di malattia di ciascun dipendente concorrono alla determinazione della quota di Premio di Risultato nelle misure percentuali secondo la seguente tabella.

Eventi malattia	TARGET (1 o più eventi)	0 eventi malattia
% PdR	100%	110%

6. Il valore individuale annuo al target del Premio di Risultato, per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020, è fissato negli importi di seguito indicati per ciascun livello professionale per tener conto del diverso apporto professionale con il quale i lavoratori interessati hanno contribuito al raggiungimento dei risultati del Gruppo e di ciascuna Società:

Livelli professionali	Importi lordi
Q1	€ 1.450,00
Q2	€ 1.300,00
A	€ 1.250,00
B	€ 1.200,00
C	€ 1.150,00
D	€ 1.050,00
E	€ 1.000,00
F	€ 900,00

7. Il Premio di Risultato spetta al personale a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, occupato nell'anno cui si riferisce il Premio nelle Società cui si applica il presente accordo.

L'importo spettante a ciascun lavoratore terrà conto dell'incidenza delle assenze (ad eccezione delle ferie, ex festività, congedo di maternità/paternità, donazione sangue, infortunio sul lavoro, permessi sindacali e per gli RLS retribuiti) consuntivate negli anni 2018, 2019 e 2020, che non concorrono al calcolo del Premio.

In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, fermo restando quanto indicato al paragrafo precedente, l'importo spettante a ciascun lavoratore è riconosciuto pro-quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore a 15 giorni.

In caso di passaggio intersocietario, qualora entrambe le Società rientrino nel campo di applicazione del presente accordo, l'importo complessivo del Premio è altresì riconosciuto pro-quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati in ciascuna Società tenendo conto degli indicatori di ognuna. Qualora il passaggio intersocietario interessi anche Società che non rientrano nel campo di applicazione del presente accordo, l'importo del Premio sarà riconosciuto pro-quota per i soli mesi di servizio prestati nella Società cui si applica il presente accordo.

Per il personale a tempo parziale il premio sarà inoltre riproporzionato in rapporto alla prestazione resa.

Il Premio di Risultato non spetta al personale interessato dai sistemi di incentivazione individuale.

Il Premio di Risultato di cui al presente accordo non spetta al personale cessato dal servizio a partire dal 1° gennaio 2018 che abbia sottoscritto un verbale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in sede sindacale presso le Associazioni territoriali di Confindustria o presso le Direzioni Territoriali del Lavoro.

Gli importi del Premio di cui al presente accordo non avranno riflessi su alcun istituto contrattuale o di legge.

8. L'erogazione del Premio di Risultato avverrà con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
9. L'importo del Premio potrà essere destinato in tutto o in parte, per scelta del lavoratore e a condizione che lo stesso abbia diritto alla detassazione ai sensi di legge, ad una delle seguenti forme di welfare:
- a) al Fondo Pensione Complementare Eurofer, in aggiunta alla somma annua di cui al punto 2.3 dell'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo FS del 16.12.2016;
 - b) alla forma di assistenza sanitaria integrativa assicurata dalle Società del Gruppo FS ai propri dipendenti ai sensi dell'art. 22, punto 3, del Contratto aziendale di Gruppo FS del 16.12.2016;
 - c) alle ulteriori forme di welfare aziendale individuate al punto 1 dell'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo FS del 16.12.2016 e secondo le modalità ivi previste;
 - d) ad eventuali ulteriori forme di welfare aziendale.

L'importo del Premio di Risultato destinato dal lavoratore ad una o più delle forme di welfare sopra definite sarà incrementato di un contributo a carico azienda pari al 10%.

Le parti si danno atto che le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato, qualora sostituite per scelta del lavoratore con le erogazioni di cui al presente punto 9, non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati, a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1, comma 182, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015.

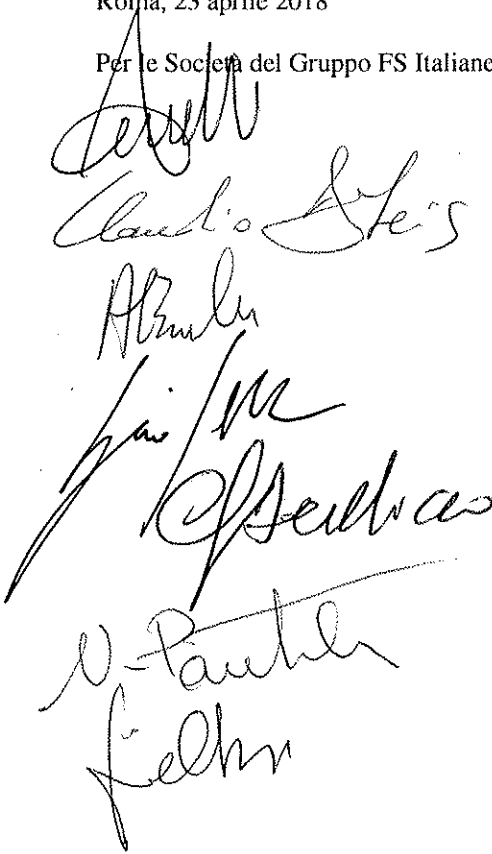
Qualora il lavoratore non abbia utilizzato tutto o parte della quota di Premio di Risultato destinata al welfare, le somme residue saranno destinate al Fondo Pensione Complementare Eurofer.
Le modalità operative per la destinazione di tutto o parte del Premio di Risultato saranno definite dall'Azienda.

10. 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, come modificato dall'art. 57 del D.L. 24 aprile 2017 n. 50, le parti individuano nel sistema di partecipazione dei lavoratori attuato dalle Società del Gruppo lo strumento di condivisione per la realizzazione di incrementi di efficienza, produttività e miglioramento della qualità della vita e del lavoro. A tal fine le parti concordano nell'individuare come strumento di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro l'adozione di specifiche azioni/schemi organizzativi che verranno formalizzati a livello aziendale mediante un apposito "Piano di innovazione e coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro" elaborato dalla Società che stabilisca, a titolo esemplificativo, la previsione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori, nonché una formazione specialistica e mirata all'innovazione, sistemi di gestione dei suggerimenti dei lavoratori, campagne di comunicazione sugli scopi e obiettivi, ecc. Tali Piani di innovazione e coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro saranno preventivamente comunicati all'O.S..

11. Le parti convengono che l'erogazione del Premio di Risultato per gli anni 2019 e 2020 è inderogabilmente connessa alla sottoscrizione degli accordi per la definizione degli indicatori e delle relative soglie di cui al precedente punto 5, lett. C.

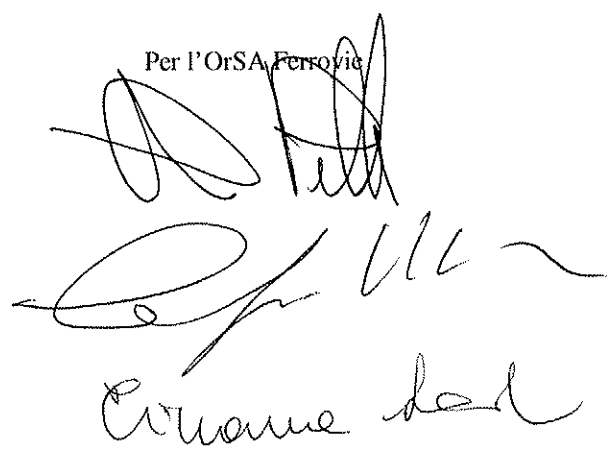
Roma, 23 aprile 2018

Per le Società del Gruppo FS Italiane

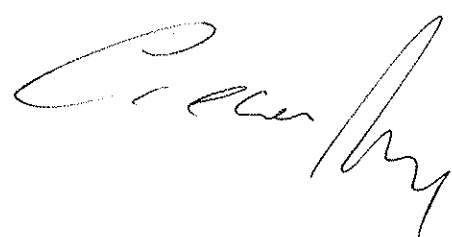


A collection of handwritten signatures for the FS Italiane group, including names like Claudio Steis, Albrici, and others.

Per l'OrSA Ferrovie



Handwritten signatures for the OrSA Ferrovie, including a signature that appears to be "Crispiano del".



A large handwritten signature at the bottom right of the page.

ALLEGATO ALL'ACCORDO DEL 23 APRILE 2018

INDICATORE DI CUI AL PUNTO 5, LETT. A

SOCIETA'	EBITDA	VALORE SOGLIA	TARGET (BUDGET 2018)	VALORE MAX	UNITA' DI MISURA
TUTTE	FS	1.858	2.323	2.788	€

INDICATORE DI CUI AL PUNTO 5, LETT. B

SOCIETA'	EBITDA	VALORE SOGLIA	TARGET (BUDGET 2018)	VALORE MAX	UNITA' DI MISURA
FS-FS SU-NUGO	FS	1.858	2.323	2.788	€
RFI-CENTOSTAZIONI	RFI	342	427	512	€
TRENITALIA	TRENITALIA	1.202	1.502	1.802	€
FERSERVIZI	FERSERVIZI	25	31	37	€
ITALFERR	ITALFERR	14	17	20	€
ITALCERTIFER	ITALCERTIFER	1,2	1,5	1,8	€
MIL-MIR-MITS*	MIL	39,0	63,0	76,0	€

*Il valore soglia da prendere a riferimento per le Società del Polo Mercitalia è pari a 39 mln di € in ragione dei particolari ed eccezionali eventi che hanno caratterizzato i primi mesi del 2018 e che hanno avuto impatti sul Polo stesso.

INDICATORI DI QUALITA' VERSO LA CLIENTELA COMUNI DI GRUPPO DI CUI AL PUNTO 5, LETT. C.1 (20%)

INDICATORI di qualità verso la clientela comuni di Gruppo	Struttura Organizzativa/Personale interessato	VALORE SOGLIA	TARGET	VALORE MAX	UNITA' DI MISURA	PESO %
CUSTOMER SATISFACTION (Treni Regionali)		81	82,6	83,5	%	10%
	Servizi a Mercato 0-5'	87,5	88	88,3	%	2,50%
	DPLH SU 0-5'	90,7	91	91,3	%	2,50%
PUNTUALITA' RFI	Servizi a Mercato 0-5'	86,7	87,4	87,8	%	2,50%
	DPLH SU 0-5'	86,5	86,8	87,44	%	2,50%

M

25/11/13

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

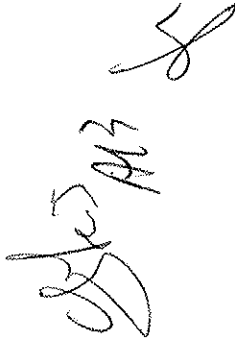
[Signature]

INDICATORI RFI E CENTOSTAZIONI DI CUI AL PUNTO 5, LETT. C.2 (80%)

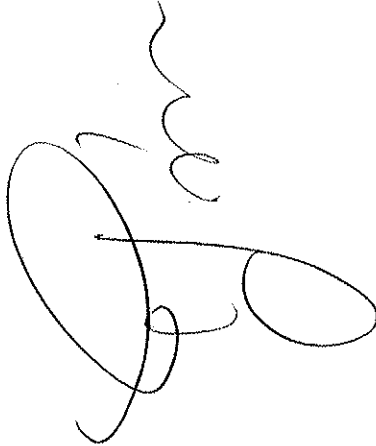
INDICATORI (redditività, produttività, qualità prodotta)	Società/Struttura Organizzativa/Personale interessato	VALORE SOGLIA	TARGET	VALORE MAX	UNITA' DI MISURA	PESO %
Ricavi a mercato (*)	RFI	182.607.943	184.347.066	186.086.189	€	16%
Costi operativi	RFI	2.239.805.880	2.216.950.718	2.194.095.556	€	48%
Produttività (**) (Ore lavorate/ore lavorabili)	RFI	98,55%	98,65%	98,75%	%	16%

(*) Ricavi da gestione immobiliare, Lavori per conto terzi, Prestazioni sanitarie, incluse eccedenze PMdA e Servizi alle IF
(**) ore lavorate = ore lavorabili (pari a ore teoriche contrattuali al netto delle ferie, RFS e permessi) - assenteismo (L.104, infortuni, malattia, ecc) + saldo orario flessibile (maggiori prestazioni)



 **PI3**





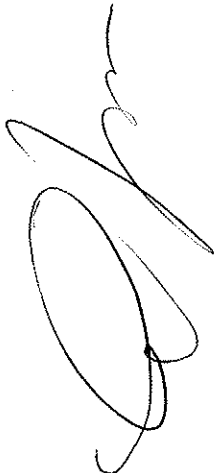


INDICATORI TRENITALIA DI CUI AL PUNTO 5, LETT. C.2 (80%)

INDICATORI (redditività, produttività, qualità prodotta)	Società/Struttura Organizzativa/Personale interessato	VALORE SOGLIA	TARGET	VALORE MAX	UNITA' DI MISURA	PESO %
puntualità 0-5 TRI	Totale Trenitalia	96,50	96,6	96,8	%	20%
ricavi da traffico TRI	Totale Trenitalia	3.024.500,00	3.115.235,00	3.175.725,00	€/000	20%
costi operativi TRI (Escluso CdP)	Totale Trenitalia	2.154.824,00	2.132.836,00	2.088.860,00	€/000	20%
KPI Produttività TRI (*)	Totale Trenitalia	862,00	879,24	896,82	ore medie	20%

(*) Il KPI della Produttività Trenitalia è la media ponderata dei processi di esercizio e di produzione; tale media sarà presa a riferimento anche per tutti gli altri processi della Società















INDICATORI FERSERVIZI DI CUI AL PUNTO 5, LETT. C.2 (80%)

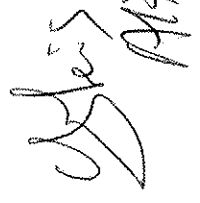
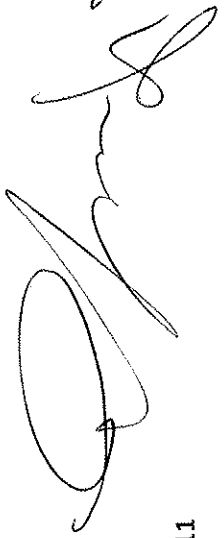
INDICATORI FERSERVIZI (redditività, produttività, qualità prodotta)	Società/Struttura Organizzativa/Person ale interessato	VALORE SOGLIA	TARGET	VALORE MAX	UNITA' DI MISURA	PESO %
Certificazione di Qualità (1) : Incidenza N. rilievi gestiti/N. rilievi totali	Ferservizi	84,0%	85,5%	87,5%	%	20%
Fatturato medio per dipendente (Totale Ricavi/N° dipendenti FTE)	Ferservizi	139.245	144.936	146.902	€	30%
Incidenza Fattore Lavoro (Costo del Lavoro/Totale Ricavi)	Ferservizi	39,3%	38,8%	38,3%	%	30%

(1) Al rinnovo della Certificazione di Qualità

[Handwritten signatures and initials]

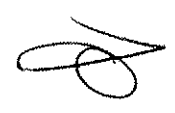
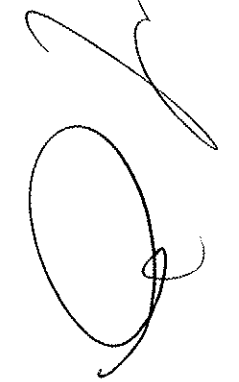
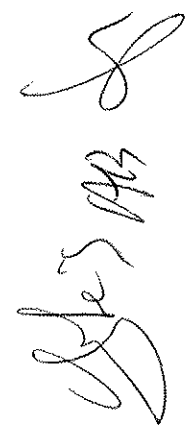
INDICATORI ITALFERR DI CUI AL PUNTO 5, LETT. C.2 (80%)

INDICATORI (redditività, produttività, qualità prodotta)	Società/Struttura Organizzativa/Personale interessato	VALORE SOGLIA	TARGET	VALORE MAX	UNITA' DI MISURA	PESO %
Margini delle WBS (Margine Commesse Gestite)	DGC e DTIR	32.686	33.176	33.433	€/000	30%
	DSME	4.746	4.828	4.859	€/000	30%
	DT	37.432	38.398	39.276	€/000	30%
	Altre Direzioni e UO	37.432	38.398	39.276	€/000	30%
Qualità: N. Certificazioni	TUTTI	3	4	5		25%
Produttività delle WBS (Totale Commesse Gestite)	TUTTI	2.031.985	2.040.113	2.052.305	ore	25%


INDICATORI ITALCERTIFER DI CUI AL PUNTO 5, LETT. C.2 (80%)

INDICATORI (redditività, produttività, qualità prodotta)	Società/Struttura Organizzativa/Personale interessato	VALORE SOGLIA	TARGET	VALORE MAX	UNITA' DI MISURA	PESO %
Tempo medio emissione report	Laboratori	28	26	24	GG.	80%
Riemissione Certificati NoBo/Vis	Direzione Tecnica	3,11%	3,05%	3,00%	%	80%
Tempo medio emissione report	AFC Funzioni Corporate/Business Development	28	26	24	GG.	40%
Riemissione Certificati NoBo/Vis		3,11%	3,05%	3,00%	%	40%


INDICATORI MERCITALIA LOGISTICS DI CUI AL PUNTO 5, LETT. C.2 (80%)

INDICATORI (redditività, produttività, qualità prodotta)	Società/Struttura Organizzativa/Personale interessato	VALORE SOGLIA	TARGET	VALORE MAX	UNITA' DI MISURA	PESO %
Ricavi e proventi (al netto delle plusvalenze)	MIL	71.403.579	71.516.003	71.628.427	%	50%
Costi operativi (escluso il costo del personale)	MIL	58.080.074	58.075.160	58.070.246	%	30%

Scis AB

AB

AB

AB

AB

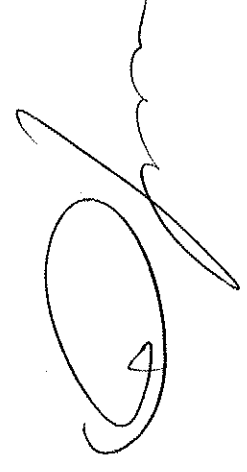
AB

AB

INDICATORI MERCITALIA RAIL DI CUI AL PUNTO 5, LETT. C.2 (80%)

INDICATORI (redditività, produttività, qualità prodotta)	Società/Struttura Organizzativa/Personale interessato	VALORE SOGLIA	TARGET	VALORE MAX	UNITA' DI MISURA	PESO %
Ricavi da Trasporto (nazionale)	Tutte	414.495.719	419.241.853	423.987.987	%	45,00%
Costi operativi (escluso il costo del personale)	Tutte	288.108.731	287.905.866	287.703.001	%	30,00%
n. treni Km/consistenza media PdC	S.O. GESTIONE TRASPORTO/S.O. Presidio Francia	32.500	33.000	34.000	Km	5%
n. treni partiti/consistenza media TPT	S.O. DIRETTRICI TIRRENICÀ e ADRIATICA	146,4	153,8	161,5	n. partenze	5%
disponibilità delle locomotive/totale loco	S.O. ASSET MANUTENZIONE LOCO	80,5%	81%	81,5%	%	5%
n. riparazioni in parco carri/totale interventi	S.O. ASSET MANUTENZIONE CARRI	46%	48%	50%	%	5%
media ponderata della % di raggiungimento degli obiettivi di produttività delle S.O.	Staff Direzione Generale/Staff Direzione Operativa/S.O. Pianificazione Integrata				%	5%

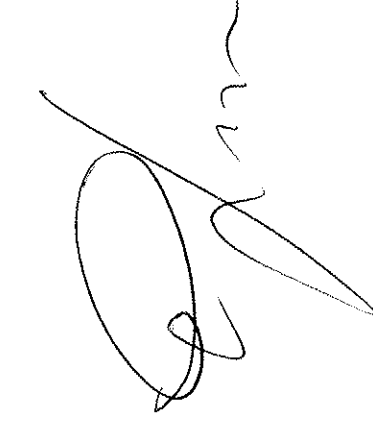


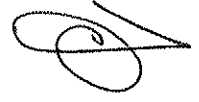


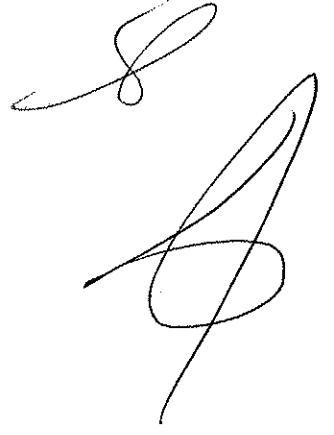

INDICATORI MERCITALIA TRANSPORT&SERVICES DI CUI AL PUNTO 5, LETT. C.2 (80%)

INDICATORI (redditività, produttività, qualità prodotta)	Società/Struttura Organizzativa/Personale interessato	VALORE SOGLIA	TARGET	VALORE MAX	UNITA' DI MISURA	PESO %
Ricavi e proventi	MIT5	29.374.046	29.560.120	29.746.195	%	50%
Costi operativi (escluso il costo del personale)	MIT5	24.765.499	24.764.407	24.763.315	%	30%

Stefano AB





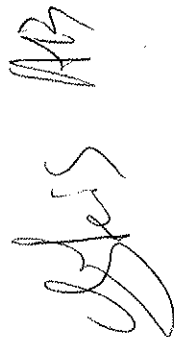


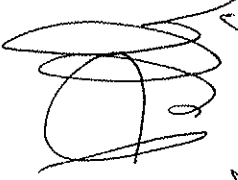
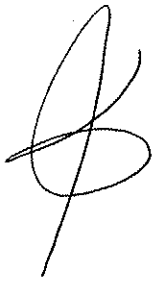




INDICATORI FS ITALIANE, FS SISTEMI URBANI E NUGO DI CUI AL PUNTO 5, LETT. C.2 (80%)

INDICATORI (redditività, produttività, qualità prodotta)	Società/Struttura Organizzativa/Personale interessato
media ponderata, rispetto all'organico medio, della % di raggiungimento degli obiettivi di cui al pt. C per ciascuna Società	FS
	FS SU
	NUGO


ESEMPIO

SOCIETA'	% obiettivi di cui al punto C dell'accordo raggiunti	Organico	media ponderata
A	80%	10.000	20%
B	90%	5.000	11%
C	70%	25.000	44%
TOT.		40.000	75%

OK

