

## VERBALE DI ACCORDO



In data 11 Gennaio dell'anno 2019, presso la sede dell'Unione Industriali Napoli – Piazza dei Martiri 58, si sono incontrati:

- La Alstom Services Italia SpA, rappresentata dai sigg.: Marco De Rosa , Fabio De Santis e Bina Izzo assistita dall'Unione Industriali Napoli nelle persone dei sigg. Giorgio Volpe, Mario Marrocchelli e Gerardo Mottola;
- La FIM CISL Nazionale e Territoriale in persona del sigg. Antonio Sansone, Giovanni Striano,
- La FIOM CGIL Nazionale e Territoriale in persona del sigg. Alessandro Pagano, Alberto Larghi ,Claudio Cesari;
- La UILM UIL Nazionale e Territoriale in persona dei sigg. Luca Colonna, Vari Giuliano, Russo Giuseppe ; Bruno Gosmar;
- La FISMIC Nazionale e Territoriale in persona dei sigg. Vincenzo Pascali, Maurizio La Spina;
- L'ANQUI nella persona del sig. Modesto Comes
- Le RSU degli Stabilimenti di Nola, Roma OMAV, Torino, Savigliano in persona dei sigg. Aguzzi Gilberto, Andrea Garelli, Carlo Cagliari, Giovanni Iannace, Roberto Vitrone, Gaetano Volpe, Maurizio De Benedetto, Antonio Parise, Mauro Petrucci

Premesso

### SCENARIO DI RIFERIMENTO

Lo scenario industriale, con cui Alstom dovrà confrontarsi nei prossimi anni, sarà sempre più caratterizzato da una crescente competitività e concorrenza anche da parte di soggetti imprenditoriali privi di unità industriali in Italia.

Attualmente, si registra un mercato ferroviario in tendenziale crescita, con una positiva visibilità a breve e medio termine, supportata da un importante piano di investimenti pluriennale da parte del Gruppo FS.

Il Gruppo FS ha, infatti, annunciato una nuova visione del mercato, che non si limita al solo trasporto ferroviario, ma si muove verso un concetto di mobilità integrata ed internazionale (integrazione modale, infrastruttura e logistica integrata, internazionalizzazione e digitalizzazione).

In questo contesto, Alstom è ad oggi riconosciuta come un fornitore affidabile, per rispetto dei tempi e qualità dei prodotti/servizi, in virtù di un buon posizionamento, per quanto riguarda i prodotti, la base industriale e il know-how. Nonostante ciò, Alstom deve comunque focalizzare i propri sforzi sul miglioramento della competitività. L'obiettivo di Alstom è quello di essere identificato, in modo sempre più consolidato, come il partner preferito dei propri clienti ,per le soluzioni di trasporto e diventare il fornitore "italiano" di servizi ferroviari di riferimento, riconosciuto da clienti e stakeholders.

Nell'ambito di tale scenario, il ruolo di Alstom Services Italia spa si focalizzerà sui seguenti obiettivi:

### **a breve termine:**

- Continuare l' integrazione del sito di Sesto San Giovanni
- Ritornare alla Performance su AGV
- Assicurare supporto manutenzione dei treni EVO
- Sviluppare il Sito di Nola con binari addizionali

- Avviare le attività per il nuovo contratto di Full Service dei treni Minuetto
- Migliorare processi e livelli di qualità delle operazioni di manutenzione



#### a medio termine:

- Organizzazione più trasversale ed efficientamento processi
- Innovazione con tecniche di CBM (cost base maintenance) della manutenzione predittiva e data management
- rinnovo contratto di Full Service dei treni Pendolino Trenitalia
- Opportunità su mercato non-captive
- Avvio della fase di garanzia del POP (SMART CORADIA)

Come già ricordato, in un contesto sempre più concorrenziale, Alstom intende continuare ad aggredire il mercato interno ed estero attraverso l'innovazione tecnologica. Ciò rappresenta una necessità fondamentale, per continuare ad essere competitivi e soprattutto adattabili all'evoluzione del business ferroviario in senso lato.

A questo fine Alstom si propone di continuare ad investire nello sviluppo di relazioni sempre più strategiche con le Università, nonché di esplorare e intensificare le relazioni con gli Enti Pubblici, per ottenere l'accesso a fonti di finanziamento per lo sviluppo di nuove tecnologie.

Premesso quanto sopra Le parti, anche a seguito degli incontri già tenuti presso l'Unione Industriali Napoli, in data 07/05/2018, 19/06/2018, 27/06/2018, 24/07/2018, 18/09/2018, 26/11/2018, 10-11/12/2018, e 10/01/2019, aventi ad oggetto le materie di cui al presente verbale, concordano quanto segue, al fine di dare attuazione a quanto previsto all'art.12 sez. Quarta titolo IV del CCNL Industria Metalmeccanica e delle installazioni di impianti – Premio di risultato – anche in riferimento al documento notificato all'azienda da FIM/CISL, FIOM/CGIL, UILM/UIL e FISMIC.

#### SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le Parti, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Sistema di relazioni sindacali, ritengono importante dare continuità al modello di relazioni già adottato e consolidato nel tempo, convenendo sulla costituzione di gruppi di lavoro paritetici azienda-sindacato, "Commissioni", per discutere le tematiche ritenute fondamentali per le peculiarità di Alstom Services Italia spa in particolare con riguardo al sistema di relazioni industriali ed alla rappresentanza.

inoltre, le parti confermano la reciproca volontà a consolidare un metodo di confronto sindacale, anche quale elemento di competitività, attraverso incontri periodici.

Nel corso di incontri annuali verranno condivise informazioni relative alle materie di cui all'art.8 sez. I vigente CCNL anche al fine di esaminare le linee generali di politica industriale ed i conseguenti riflessi occupazionali.

#### MERCATO DEL LAVORO

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa legale e contrattuale in materia di tipologie di rapporto di lavoro dipendente, le Parti confermano che il contratto di lavoro subordinato è stipulato, di regola, a tempo indeterminato e che, comunque, nei casi e con i limiti previsti dalla normativa legale e contrattuale vigente possono essere stipulati contratti di lavoro subordinato diversi da quello a tempo indeterminato.

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa legale e contrattuale sotto il profilo degli obblighi di comunicazione in materia di tipologie contrattuali, nell'ambito degli incontri a livello nazionale, la Società fornirà un quadro informativo relativamente all'andamento quantitativo e qualitativo dei livelli occupazionali anche con riferimento alle diverse tipologie contrattuali previste dal quadro normativo (Contratti a tempo determinato, Apprendistato ecc...).

A livello di singola unità produttiva e quindi a livello locale, nel caso si verificano esigenze produttive e organizzative di tipo strutturale tali da rendere necessario l'inserimento di personale con contratto a tempo indeterminato (ad esempio sostituzione di personale dimissionario), la Società valuterà prioritariamente, al verificarsi delle necessarie corrispondenze tecnico-professionali rispetto alle competenze necessarie per ricoprire la posizione oggetto della necessità di inserimento, i lavoratori che abbiano in corso con la Società, presso la stessa unità produttiva, un rapporto di lavoro a tempo determinato o in somministrazione.

La Società nell'ambito degli incontri previsti a livello nazionale fornirà specifica informativa rispetto al tema "Collocamento obbligatorio" illustrando le iniziative attuate e/o gli strumenti dalla stessa utilizzati al fine di adempiere a quanto previsto dalla stessa normativa

### SALUTE E SICUREZZA

La Parti confermano l'obiettivo prioritario di perseguire il miglioramento continuo delle misure generali di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche tramite un continuo e costruttivo monitoraggio sui temi della sicurezza, non solo in riferimento al personale dipendente della Società, ma anche nei confronti del personale dipendente di Società terze operanti presso le sedi della Società.

Infatti la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle Parti.

Il tema della salute e sicurezza ha un ruolo centrale in Azienda, con obiettivi comuni della Società e dei rappresentanti dei lavoratori a tutti i livelli ed è inteso non solo come obbligo da adempiere in relazione all'evoluzione della normativa in materia, ma come fattore di crescita della competitività aziendale.

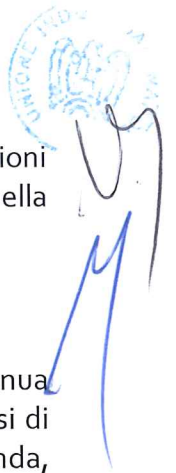
In tale prospettiva le Parti, pur nel rispetto della diversità di ruolo e responsabilità, concordano sulla opportunità di collaborare concretamente al miglioramento continuo dei livelli di sicurezza.

Conseguentemente, le Parti concordano sull'opportunità di proseguire nell'opera di accrescimento della cultura della prevenzione, a tutti i livelli aziendali. A tale scopo, ritengono fondamentale la costante sensibilizzazione dell'azienda e dei lavoratori, affinché, in base ai rispettivi ruoli e responsabilità, operino, sempre e comunque, nel puntuale rispetto delle norme e delle disposizioni aziendali vigenti in materia, al fine di raggiungere l'obiettivo zero infortuni.

La Società conferma, altresì, il proprio impegno a pretendere (anche tramite specifiche clausole contrattuali) la garanzia dell'applicazione degli stessi livelli di sicurezza applicati al proprio personale nei confronti delle Società terze operanti all'interno delle sedi aziendali o dei siti dei clienti presso i quali la Società opera. A tale fine la Società conferma l'attività di informazione e sensibilizzazione già adottata da tempo nei confronti di tali aziende tramite le proprie strutture adibite alla gestione di questi temi.

Le Parti, inoltre, concordano, ad integrazione di quanto già previsto dal CCNL, anche sull'opportunità di costituire dei momenti di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzato al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro.

In tale ottica le parti si impegnano a definire un gruppo di lavoro tra azienda e RLS misto per individuare le soluzioni più idonee a tale scopo, quali, ad esempio, sessioni di informazione



periodiche rls/rspp, l'analisi dei quasi infortuni e strumenti specifici di prevenzione. Tali soluzioni dovranno tenere conto dei vincoli logistici e organizzativi propri degli orari di lavoro specifici e della dislocazione aziendale su più siti.

## FORMAZIONE

Le Parti, anche alla luce di quanto previsto dal rinnovo del CCNL in tema di "Formazione Continua e diritto soggettivo alla formazione "nella consapevolezza dell'importanza dei percorsi di formazione strutturati e personalizzati, confermano le buone prassi aziendali vigenti. L'azienda, con il proprio technical training center, continuerà nei processi di mantenimento e certificazione delle competenze in formazione tecnica, secondo quanto disciplinato dal decreto ANSF 04/2012.

Le Parti convengono, altresì, sull'opportunità di costituire una commissione paritetica aziendale per la formazione professionale, così come previsto dal vigente CCNL.

Tale commissione sarà composta da un rsu per ognuno dei sindacati presenti in ASI e da analogo numero di rappresentanti aziendali; si costituirà entro maggio 2019, dotandosi di un regolamento di funzionamento e riunendosi almeno 1 volta l'anno.

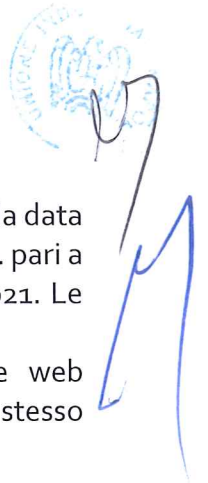
Avrà il compito di svolgere le attività di seguito riportate e, nel contempo, verificare la coerenza delle attività formative sviluppate a livello locale con gli indirizzi strategici.

- Verificare a consuntivo il numero delle iniziative formative realizzate nell'anno precedente, la tipologia, il numero delle giornate erogate ed il numero complessivo dei lavoratori coinvolti;
- Verificare l'evoluzione delle professionalità con particolare riferimento ai processi organizzativi e di digitalizzazione attinenti Industria 4.0 al fine di fornire indicazioni strategiche in materia di formazione continua a supporto dei processi di evoluzione;
- Verificare le modalità di applicazione di quanto previsto dall'art. 7 Sezione Quarta – titolo VIII del vigente CCNL;
- Verificare, coerentemente alle esigenze e ai programmi strategici aziendali, le possibilità di attivazione di iniziative formative fruendo delle progettualità eventualmente presenti sul territorio locale;
- Esaminare le esigenze specifiche di formazione con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate dalla Società al fine di rispondere in modo tempestivo ed adeguato alle necessità del mercato, all'evoluzione dei prodotti nell'ottica di poter accrescere l'impiegabilità delle professionalità esistenti nei vari siti aziendali. In questo contesto potranno essere analizzate le professionalità critiche e le competenze strategiche nella loro evoluzione dinamica all'interno della Società.

## INDENNITA' SOSTITUTIVA MENSA/TICKET RESTAURANT

Dal 1 Aprile 2019 l'importo sarà incrementato ad 8,00€/giorno lavorato (presenza giornaliera >4h), dal 1 Gennaio 2020 sarà previsto un ulteriore incremento a 9,00€

In un'ottica di semplificazione gestionale ed al fine di ottenere le agevolazioni fiscali per le parti (ex Decreto Ministeriale 122 del 7.06.2017), a partire dal 1 Aprile 2019, l'Azienda si impegna ad adottare un sistema di ticket restaurant elettronico.



WELFARE AZIENDALE

In virtù del presente accordo l'azienda riconoscerà a tutto il personale dipendente in forza alla data del 01/06/2019, un importo a titolo di welfare, ai sensi e per gli effetti dell'art.51 TUIR e s.m.i. pari a 50,00 €. Il termine di utilizzo per la fruizione del valore di Welfare su indicato è il 31/05/2021. Le modalità di erogazione saranno quelle previste dall'art.17 vigente CCNL.

Il dipendente potrà fruire dei flexible benefits utilizzando esclusivamente il portale web appositamente predisposto dalla Società nelle modalità e con le possibilità previste dallo stesso portale.

RECUPERO RITARDI ORARIO DI LAVORO TURNISTI

Nel caso di ritardi, le parti concordano l'adozione di una flessibilità giornaliera nei confronti dei lavoratori turnisti, prevedendo la possibilità di usufruire di 5 minuti di flessibilità massima in ingresso con recupero obbligatorio nella medesima giornata.

Il recupero dovrà avvenire al minuto e dovrà essere equivalente ai minuti di ritardo con flessibilità in ingresso.

La flessibilità sarà consentita fino ad un massimo di 6 eventi/mese.

Nel caso di uscita senza aver effettuato il recupero obbligatorio, l'azienda applicherà quanto previsto dal CCNL in materia di ritardo in ingresso.

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

In riferimento al paragrafo 3) dell'Accordo del 27/07/2012, in materia riduzione orario di lavoro, e fermo restando quanto previsto nel verbale di incontro del 27/06/2018, si concorda che, le modalità di maturazione per il personale turnista, a 14 e/o 21 turni (7x2 e/o 7x3) dal 1° Gennaio 2019, saranno così di seguito determinate:

- 32 ore ROL (ratei mensili maturazione per turni programmati per periodi superiori a 15 giorni/mese da calendario);
- 8 ore ROL ogni 5 Domeniche lavorate;
- 8 ore di ROL ogni 13 turni notturni.

Si ribadisce che, l'utilizzo di tali istituti, è esclusivamente finalizzato al completamento dell'orario di lavoro contrattuale a fronte della riduzione dell'orario medio settimanale determinatasi a seguito dell'adozione dei diversi regimi di orari su turni applicati.

Tale metodo di maturazione si applicherà nel periodo dal 1 Gennaio al 31 Dicembre del 2019.

Le parti si riservano, di effettuare, in specifico incontro, una verifica finalizzata all'analisi degli impatti di quanto concordato nel presente paragrafo.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large blue '7' in the top right, and a blue signature 'J. C.' in the middle right.



PREMIO DI RISULTATO

**PARAMETRI DI VARIABILITA' DEL PREMIO DI RISULTATO** il nuovo Premio di Risultato, a valere per il triennio 1 aprile 2018 – 31 Marzo 2021, è coerente con il mutato scenario del mercato di riferimento e con l'esigenza di un riposizionamento competitivo dell'azienda, che coinvolga tutti i dipendenti nel raggiungimento dei risultati;

Gli importi, che saranno riconosciuti a titolo di Premio di Risultato, sono ancorati agli andamenti dei risultati aziendali, definiti per l'anno fiscale 2018/2019 e/o da definire per gli anni fiscali 2019/2020 e 2020/2021 nella loro configurazione ed in termini di:

**DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

Nell'identificazione degli obiettivi, le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazioni di fattori chiari e definiti;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione: esercizio fiscale della Società (1 aprile – 31 marzo di ciascun anno);
- trasparenza, misurabilità, verificabilità e controllo dell'andamento e dei risultati;
- Notorietà dei valori minimo e massimo del Premio di Risultato conseguibile (da "o" a "X");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione, stante la Sua variabilità ed indeterminatezza;

**OBIETTIVI INDIVIDUATI SONO:**

Obiettivi a livello di azienda Alstom:

1. *miglioramento redditività: Margine Industriale = margine di contribuzione netto ovvero il fatturato meno tutti i costi diretti (variabili e fissi);*
2. *miglioramento redditività: Ricavi = corrispettivo della vendita di beni e servizi sia intercompany che verso terzi in Italia e estero;*

Obiettivi a livello Alstom Services Italia spa, definiti per l'anno fiscale 2018/2019, suddivisi per progetto/piattaforma

3. *IFR1 (sicurezza)= indice di frequenza degli infortuni ( dipendenti e appalti);*
4. *Ordini*
5. *FPMK (Regional Platform)*
6. *Target riserve (High speed Platform ETR 600-610)*
7. *Target disponibilità (High speed Platform-Italo EVO)*
8. *Target Ritardi (High speed – AGV)*

di cui all'allegato, che ne definisce i target e le ricadute economiche e che è parte integrante del presente accordo.

Resta inoltre inteso, che in caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sull'ordinaria gestione (eventi straordinari, etc...), le Parti s'incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul Premio di Risultato, così come definito con il presente accordo.

La parti si impegnano altresì ad incontrarsi entro il primo trimestre dell'anno fiscale di riferimento per la definizione degli obiettivi e dei target a valere per gli anni fiscali 2019/2020 e 2020/2021

9

6



## LE MODALITA' OPERATIVE

1. I parametri, secondo la ponderazione definita a livello aziendale, concorreranno in modo autonomo alla definizione del Premio di Risultato;
2. Gli importi del Premio di Risultato, negoziati a livello aziendale per il periodo di vigenza del presente accordo, sono consuntivati annualmente;
3. Saranno previste, in appositi incontri aziendali quadrimestrali, verifiche sugli andamenti degli indicatori;
4. Gli importi erogabili, sono omnicomprensivi di tutte le incidenze sugli istituti legali, contrattuali ed aziendali, sia diretti, che differiti. In particolare, le parti, ai sensi del 2<sup>a</sup> comma dell'art. 2120 del c.c., convengono espressamente che il presente Premio sia escluso dalla base di calcolo per il trattamento di Fine Rapporto.

Le parti si danno atto che l'erogazione come sopra definita ha le caratteristiche previste dalla normativa legislativa e contrattuale vigente e, pertanto, tali da consentire l'applicazione dello specifico trattamento fiscale (cd detassazione) di cui alla legge 28/12/2015, n.208 e del Decreto Interministeriale 25/03/2016 e delle circolari in materia dell'Agenzia delle Entrate;

La corresponsione del Premio di Risultato eventualmente conseguito avverrà con la retribuzione del mese di giugno ai dipendenti in forza a tale data. Per tutti coloro che non risulteranno in forza al momento dell'erogazione, il PDR verrà liquidato con riferimento all'importo eventualmente corrisposto nell'anno precedente, in presenza di un andamento positivo ed in linea con gli obiettivi prefissati. Le aspettative non retribuite, il congedo parentale (astensione facoltativa) e tutte le assenze non retribuite non saranno utili alla maturazione del rateo mensile se superano i quindici giorni di calendario.

In casi di nuove assunzioni nel corso dell'anno fiscale, il premio sarà valorizzato in 12mi per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

In caso di contratto a tempo determinato, il premio sarà corrisposto in proporzione agli effettivi giorni di prestazione lavorativa su base annua, considerando quale unità di misura 365 gg annui e con riferimento all'importo eventualmente corrisposto nell'anno precedente, in presenza di un andamento positivo ed in linea con gli obiettivi prefissati.

Nel caso d'inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, ivi compresi i contratti di lavoro a tempo determinato, il Premio di Risultato sarà erogato in misura proporzionalmente ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

In caso di contratto part-time il premio sarà corrisposto in proporzione alle ore lavorate su base annua, considerando quale unità di misura la giornata di 8 ore lavorate.

Il solo personale dipendente della Società Alstom Services Italia SPA, rientrante nelle condizioni previste dalla normativa vigente, avrà facoltà di scegliere annualmente, comunicandolo alla Direzione aziendale, di sostituire il valore del PDR maturato, in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR alle condizioni e secondo i limiti previsti dall'art. 1, comma 184, della Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016) tempo per tempo vigente, tramite specifica modulistica a tale fine predisposta, nelle seguenti quantità percentuali del PDR maturato: 10%, 25%, 50% e 80%, che dovrà essere fruito entro il periodo di vigenza del presente accordo. L'eventuale quota di PDR erogato nel mese di Giugno 2021 e convertito in welfare, dovrà essere fruito entro il mese di Maggio 2022. Nel caso di esercizio della scelta, comunque, il dipendente potrà fruire dei flexible benefits utilizzando esclusivamente il portale web appositamente predisposto dalla Società nelle modalità e con le possibilità previste dallo stesso portale. Le modalità operative per consentire tale opzione nonché il termine entro cui effettuare la scelta, saranno comunicate dalla Direzione Aziendale in conformità alle disposizioni amministrative in materia. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, la quota di PDR convertita in beni opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR, così come previsto al capoverso precedente, dovrà essere fruita entro la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Gli importi lordi annui del Premio, erogabili esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi concordati e fermo restando quanto previsto nell'allegato al presente accordo, sono di competenza dell'anno fiscale di erogazione e vengono definiti come segue :

FY 1 ( 1 aprile 2018 – 31 marzo 2019 ) = € 3.020,00 (tremilaventi/00)

FY 2 ( 1 aprile 2019 – 31 marzo 2020 ) = € 3.200,00 (tremiladuecento/00)

FY 3 ( 1 aprile 2020 – 31 marzo 2021 ) = € 3.300,00 (tremilatrecento/00)

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti convengono che è stata espletata ed esaurita, per il periodo nello stesso previsto, la contrattazione di secondo livello.

In relazione a quanto sopra concordato, le Parti riconoscono la conformità del presente verbale di accordo ai fini dei benefici fiscali di cui alle normative già richiamate.

A tal fine, il presente accordo sarà depositato, ai sensi e per gli effetti dell'art.5 del Decreto Interministeriale 25/03/2016, a cura dell'azienda, con modalità informatica in conformità al modello di dichiarazione previsto dal Ministero del Lavoro.

Sarà, altresì, depositato a cura dell'azienda, ai sensi dell'art.3 della legge 402/1996 all'INPS ed all'INAIL per le cd. clausole di omnicomprensività nello stesso previste.

Del che è verbale

L.C.S.

Napoli, 11/01/2019

Alstom Services Italia S.p.A

Unione Industriale Napoli

RSU

FIM-CISL

FIOM-CGIL

UILM-UIL

FISMIC

ANQUI



ASI

Livello obiettivo	n° obiettivo	Obiettivo (KPI)	Peso	Anno Fiscale 2018/19		Anno Fiscale 2018/19	Anno Fiscale 2018/19	Importo Erogabile se <78% del Target	Actual consuntivo (ultimo ricevuto)	Valore Consuntivo % Anno Fiscale 2018/19	Importo Erogabile % su target	% del Target	% di erogazione
				Valore Target Anno Fiscale 2018/19	Importo Erogabile al 100% del Target								
Aziendale	1	Margine industriale (mml €)	45,0%	133,3	1.359,00	-	-	-	-	-	-	78%	50%
Aziendale	2	Ricavi (mml €)	15,0%	893,6	453,00	-	-	-	-	-	-	80%	50%
Service	3	IFR 1 (e+c)	5,0%	1,6	151,00	-	-	-	-	-	-	82%	54%
Service	4	Ordini	12,5%	433,1	377,50	-	-	-	-	-	-	83%	56%
Regional Pit	5	FPMK	10,0%	11,0	302,00	-	-	-	-	-	-	84%	58%
High Speed Pit - ETR 600-610	6	Target Riserve (ritardi >30' e recupero in linea)	5,0%	20,0	151,00	-	-	-	-	-	-	85%	60%
High Speed Pit - Italo EVO	7	Target Disponibilità - NTV (11 su 12 treni disponibili/giorno)	5,0%	1,00	151,00	-	-	-	-	-	-	86%	62%
High Speed Pit - AGV	8	Target Ritardi: 60' < Ritardo < 120' - NTV	2,5%	20,0	75,50	-	-	-	-	-	-	87%	64%
TOTALI			100,0%		3.020,00							88%	66%
TOTALI												89%	68%
TOTALI												90%	70%
TOTALI												91%	73%
TOTALI												92%	76%
TOTALI												93%	79%
TOTALI												94%	82%
TOTALI												95%	85%
TOTALI												96%	88%
TOTALI												97%	91%

Anno Fiscale	Importo al Target
2018/2019	3.020,00
2019/2020	3.200,00
2010/2021	3.300,00

La tabella riporta i Valori Target validi per l'Anno Fiscale 2018/2019. I Valori Target per gli Anni Fiscali 2019/2020 e 2020/2021 verranno comunicati rispettivamente entro il 31 Marzo 2019 e il 31 Marzo 2020, così come definito nell'accordo.

IFR1 (e+c): con Valore Target= 0 e Valore Raggiunto= 0, la percentuale di erogazione sarà pari al 100%.

NOTE:

