

Verbale di Accordo

Addì 11 ottobre 2016, si sono incontrati in Napoli:

- la Società Hitachi Rail Italy S.p.A;
- le Segreterie Nazionali e Territoriali UGL METALMECCANICI e FISMIC;
- il Coordinamento Nazionale UGL METALMECCANICI e FISMIC delle sedi / stabilimenti Hitachi Rail Italy di Pistoia e Reggio Calabria.

PREMESSA

Il Premio di Risultato rappresenta un'importante leva motivazionale per un maggior coinvolgimento dei lavoratori sui processi, sui prodotti favorendo e sviluppando il loro senso di partecipazione alla vita dell'impresa, massimizzandone il coinvolgimento e la responsabilizzazione nel conseguimento dei risultati aziendali.

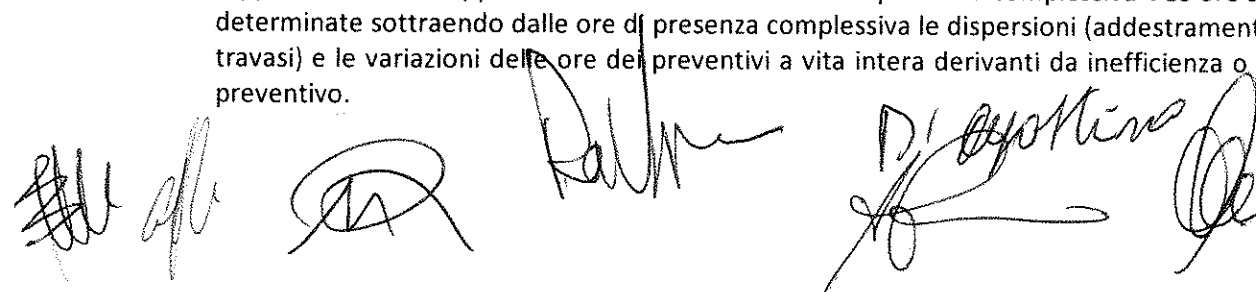
L'evoluzione dello scenario economico di riferimento, lo sviluppo del business ferroviario globale e la crescita della competitività determinano la necessità di sviluppare un meccanismo di Premio di Risultato in grado di supportare l'implementazione della strategia aziendale per il raggiungimento degli ambiziosi obiettivi industriali ed economico finanziari aziendali.

Il Premio di Risultato rappresenta uno degli strumenti per diffondere all'interno dell'organizzazione aziendale, una cultura mirata al miglioramento della performance, della conoscenza dei prodotti, dei processi e dell'organizzazione dell'azienda.

Le Parti concordano sull'individuazione di parametri idonei a riconoscere e retribuire il contributo dei lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali attraverso il miglioramento delle performance, il rispetto dei tempi di consegna concordati con i clienti, una gestione dei programmi in grado di assicurare adeguati margini, flussi di cassa e la redditività aziendale, nonché un adeguato livello di qualità di prodotti e processi.

Il Premio di Risultato per il Fiscal Year 2016 (1^a Aprile 2016 – 31 marzo 2017), sarà articolato secondo i seguenti parametri:

- 1) **OBIETTIVO DI REDDITIVITÀ – OPERATING PROFIT & LOSS:** è il risultato operativo dell'azienda che non tiene conto del risultato della gestione finanziaria operativa e comprende quindi il gross margin, il sovra/sotto assorbito, i costi di SG&A, la ricerca spesata, il brand royalty e gli oneri e proventi di gestione operativa.
- 2) **MILESTONES:** andamento delle consegne/stato di avanzamento di specifiche e strategiche commesse produttive in essere.
- 3) **EFFICIENCY:** parametro di misurazione e monitoraggio del grado di efficienza industriale rappresentato dal rapporto tra "ore a ricavo" e "ore di presenza complessiva". Le ore a ricavo sono determinate sottraendo dalle ore di presenza complessiva le dispersioni (addestramento, inattività, travasi) e le variazioni delle ore dei preventivi a vita intera derivanti da inefficienza o modifica del preventivo.



Pertanto, il Premio di Risultato sarà così composto:

- 30% del valore del Premio riferito al parametro Operating Profit & Loss;
- 35% del valore del Premio riferito al parametro delle Milestones;
- 35% del valore del Premio verrà calcolato sulla base dell'indicatore di Efficiency.

Nell'allegato 1, che costituisce parte integrante del presente Verbale di Accordo, sono specificatamente individuati gli obiettivi riferiti ai parametri di cui sopra.

Il valore del Premio relativo al parametro della redditività aziendale - Operating Profit & Loss – potrà alternativamente essere conseguito nella misura del 40%, 70% o 100% e verrà puntualmente calcolato con il metodo dell'interpolazione lineare.

Al di sotto del raggiungimento del 40% dell'obiettivo, non sarà erogato alcun importo.

Relativamente al parametro delle Milestones, sono riportati, in allegato 1, per ciascuna commessa presa a riferimento, i target da raggiungere in linea con gli obiettivi aziendali.

Al di sotto del raggiungimento del 40% dell'obiettivo, non sarà erogato alcun importo.

Relativamente al parametro dell'Efficiency: ogni punto percentuale intermedio tra 0.83 e 0.86 incluso, corrisponderà all'aumento del valore lordo del premio di € 25. Al raggiungimento della soglia di efficienza di 0.87 e fino a 0.89, l'ulteriore aumento sarà di € 50 lordi in aggiunta a quanto già cumulato.

Al di sotto del raggiungimento del 50% dell'obiettivo, non sarà erogato alcun importo.

Oltre ai fattori di redditività, produttività ed efficienza sopra indicati, è stato individuato il fattore correttivo della presenza in Azienda, legata alla misurazione percentuale della prestazione individuale effettivamente svolta, per la determinazione dell'importo finale da riconoscere a ciascun dipendente.

Ai fini del suddetto calcolo, saranno presi a riferimento i periodi di "malattia non professionale" (esclusi i ricoveri e/o gli eventi morbosi gravi di malattia continuativa con un'assenza ininterrotta di almeno 2 mesi ed eventi morbosi con assenza continuativa ininterrotta di almeno 10 giorni frazionabili al massimo in n. 2 eventi) ed altre assenze non retribuite (assenza ingiustificata, PNR, ritardo trattenuto, ore di sospensione).

L'importo lordo del Premio di Risultato riferito al IV livello, viene determinato, per il Fiscal Year 2016 (1^a Aprile 2016 – 31 Marzo 2017), nelle seguenti misure:

- € 2.480 nel caso in cui venga raggiunto il 100% dell'obiettivo;
- € 1.984 nel caso in cui venga raggiunto l' 80% dell'obiettivo;
- € 1.488 nel caso in cui venga raggiunto il 60% dell'obiettivo;
- € 992 nel caso in cui venga raggiunto il 40% dell'obiettivo.

Al di sotto del 40% del raggiungimento degli obiettivi, non sarà erogato alcun importo.

In relazione al fattore correttivo dell'assenteismo individuale, l'importo del Premio di Risultato relativo a ciascun lavoratore, sarà calcolato nelle misure di seguito indicate.

Per Quadri/Impiegati:

- uguale o minore al 2,0% sarà erogato il 100% del Premio consuntivato;
- maggiore del 2% e fino al 5% sarà decurtato linearmente;
- maggiore del 5% e fino al 7,0% sarà decurtato linearmente;
- oltre il 7% sarà erogato l'80% del Premio consuntivato.

Per Operai:

- uguale o minore al 3,5% sarà erogato il 100% del Premio consuntivato;
- maggiore del 3,5% e fino al 5% sarà decurtato linearmente;
- maggiore del 5% e fino al 7,0% sarà decurtato linearmente;
- oltre il 7% sarà erogato l'80% del Premio consuntivato.

L'importo complessivo del Premio di Risultato maturato in relazione alla consuntivazione degli obiettivi aprile 2016 – marzo 2017, verrà corrisposto con le competenze del mese di luglio 2017.

Per quanto sopra, i contenuti economici del Premio di Risultato, essendo commisurati ad obiettivi di produttività, redditività ed efficienza e definiti per migliorare il sistema competitivo/produttivo, rientrano nel regime contributivo agevolato previsto dalle norme di legge e consentono, a beneficio dei lavoratori, l'applicazione dello specifico trattamento fiscale stabilito, nei modi e termini previsti dalla legislazione in materia.

Le Parti condividono l'opportunità di istituire un apposito organismo denominato "Organismo Tecnico Paritetico Bilaterale", con lo scopo di accrescere la motivazione e la partecipazione del personale, coinvolgendolo in modo attivo nei processi di innovazione con il presupposto di realizzare – in tal modo – i necessari incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità del prodotto e del lavoro.

Tale coinvolgimento paritetico è altresì finalizzato a favorire l'intervento dei lavoratori che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

In relazione a quanto sopra, in ciascuna sede/stabilimento sarà costituito un organismo tecnico paritetico bilaterale che sarà composto da:

- 3 membri in rappresentanza dell'Azienda;
- 1 membro per ciascuna OO.SS. firmataria del presente Accordo.

HITACHI RAIL ITALY S.p.A

OO.SS

D'Apollonia

Handwritten signature

OPERATING PROFIT & LOSS

30%

PREMIO DI RISULTATO

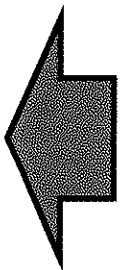
MILESTONES

35%

**PDR
100%**

EFFICIENCY

35%



| Raggiungimento obiettivo | Importo |
|--------------------------|---------|
| 100% | 2.480 |
| 80% | 1.984 |
| 60% | 1.488 |
| 40% | 922 |
| < 40% | 0 |

Handwritten signature

| Categoria | Parametro |
|-----------|-----------|
| 1-2-3-4 | 100 |
| 5-6 | 110 |
| 7-8-Q | 120 |

Handwritten signature

Handwritten signature

OPERATING PROFIT & LOSS

| TARGET (€/ML) | 100% | 70% | 40% |
|---------------|------|-----|------|
| | 11,4 | 8,9 | -7,1 |

[Handwritten signature]

D'operativa

[Handwritten signature]

[Handwritten scribble]

MILESTONES

| Commessa | Descrizione obiettivo | Consuntivo | | 100% | 80% | 60% | 40% |
|------------------------------------|---------------------------------|-----------------|-----|--------------------|-----|-----|-----|
| | | al 31 Agosto | | | | | |
| ETR 1000 | Consegna al cliente | Tr n° 36 | | Tr n° 50 mar 17 | | | |
| VIVALTO (2°/3° opzione) | Collaudo statico carrozze Pt/Rc | 50 | 172 | 166 | 160 | 156 | |
| TSR/5 | Finitura-verifica ANSF (casse) | 0 | 16 | 15 | 12 | 11 | |
| METRO COPENHAGEN | Treno pronto per spedizione | 19 | 28 | | | | |

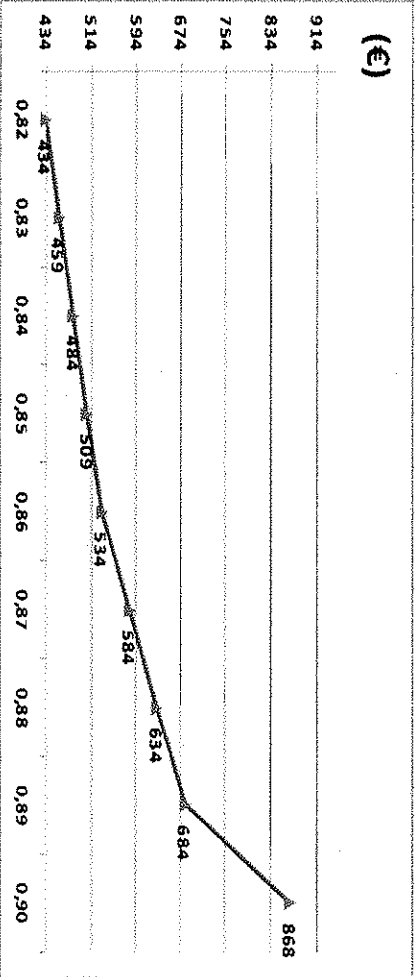
* Il riferimento dell'obiettivo è relativo specificatamente alla consegna del treno n°50 e non include i treni n° 3 e 4

EFFICIENCY

| | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|------|
| Consuntivo medio ai 31.08.16 | Obiettivo progressivo al 31.03.2017 | |
| | 100% | 50% |
| 0,85 | 0,90 | 0,82 |

* Incremento di 25€ per ogni punto da 0,83 a 0,86
Incremento di 50€ per ogni punto da 0,87 a 0,90

| | | | | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 0,82 | 0,83 | 0,84 | 0,85 | 0,86 | 0,87 | 0,88 | 0,89 | 0,90 |
| (€) | 434 | 459 | 484 | 509 | 534 | 584 | 634 | 684 | 868 |



Handwritten signature

Handwritten signature
D. Caporaso

Handwritten signature