



Addì, 5 marzo 2018 in Milano

Tra

La Società ALSTOM FERROVIARIA SPA presente nelle persone dei Sigg.: Alberi Raffaella, D'Addea Dario, Candini Gabriella, Pattano Luigi e Tocco Alessandra assistita da Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza nella persona del Sig. Livio Lannutti

e

la FISMIC-CONFSAL rappresentata dai Sigg.: Pascali Vincenzo e La Spina Maurizio

e la RSU del sito di Savigliano

Premesso che:

- L'accordo istitutivo del Premio di Risultato è scaduto, ad ogni effetto, al 31 marzo 2017;
- Il negoziato, che ha determinato il presente accordo per la costituzione di un nuovo Premio di Risultato, si è svolto secondo modalità e tempi coerenti con quanto previsto dagli accordi interconfederali vigenti e dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento;
- I contenuti risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto già riportato nel precedente capoverso

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

A) **PREMIO DI RISULTATO (PDR).**

Le Parti, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali. In tale ottica, hanno attentamente valutato alcuni elementi rilevanti per la competitività e per i risultati della società e di ogni singolo sito produttivo, individuando obiettivi consistenti in incrementi di redditività, qualità ed efficienza in grado di coinvolgere positivamente tutto il personale dipendente in maniera diretta.

A1) **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 nel controllo dell'andamento e dei risultati;
- notorietà dei valori minimo e massimo del Premio di Risultato conseguibile (da "0" a "X");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

A2) **OBIETTIVI INDIVIDUATI SONO:**

Obiettivi che misurano la Società Alstom Ferroviaria SPA:



1. Miglioramento redditività: Margine Industriale = margine di contribuzione netto ovvero 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 all'estero.

Obiettivi che misurano il singolo sito produttivo:

3. Miglioramento qualità: IFR1 (sicurezza) = indice di frequenza degli infortuni (dipendenti e appalti);
4. Miglioramento qualità: CONQ = costo della non qualità (CONQ S1 = interna CONQ S2 = esterna);
5. Miglioramento dell'efficienza: OTD = On Time Delivery = rispetto dei tempi di consegna/ livello di servizio così come declinato nella tabella allegata.

Detti obiettivi presentano le seguenti caratteristiche:

- Gli obiettivi sopra indicati concorrono in forma autonoma alla determinazione del Premio di Risultato complessivo. Nell'allegato vengono definite le specifiche tecniche per la misurazione degli obiettivi aziendali e di sito e gli importi economici maturabili in funzione dei risultati conseguiti negli obiettivi aziendali e negli obiettivi di sito.
- La misurazione dei risultati, ai fini della verifica della realizzazione dell'incremento degli obiettivi individuati nel presente accordo, sarà determinata dal consuntivo rilevato annualmente rispetto al valore che gli obiettivi hanno consuntivato nell'ultimo anno precedente; Per il primo anno di vigenza del presente accordo si farà riferimento ai risultati consuntivati nell'esercizio 2016/2017.
- La rilevazione a consuntivo verrà effettuata successivamente alla chiusura dei dati di Bilancio. I dati relativi agli obiettivi 1), 2), 4) e 5) vengono certificati dalla funzione Finance, l'obiettivo 3) viene certificato dalla funzione EHS.

A3) **SISTEMA DI INFORMAZIONI, CAMPO DI APPLICAZIONE, WELFARE e DURATA DEL PREMIO DI RISULTATO.**

- a) Entro il mese di maggio di ciascun anno le Parti s'incontreranno per esaminare i risultati conseguiti nell'anno appena concluso al 31 marzo precedente e procedere nella conseguente consuntivazione contabile. In tale incontro, inoltre, la Direzione Aziendale comunicherà i valori di obiettivo (target) per l'anno successivo di ogni singolo obiettivo e per ogni singolo sito.

Inoltre, nel mese di dicembre, in occasione dell'incontro annuale così come definito nel sistema di relazioni sindacali, la Direzione Aziendale informerà e commenterà l'andamento economico-produttivo dell'azienda e dei vari siti produttivi con specifico riferimento agli obiettivi di cui al punto A2) precedente.

A livello di sito, di norma trimestralmente o secondo diversa cadenza, RSU e Direzione competenti si incontreranno al fine di valutare e monitorare l'andamento delle performances aziendali sia rispetto agli obiettivi di "Società" che, soprattutto, rispetto agli specifici obiettivi di "sito". In particolare, in merito agli obiettivi di "sito", le Parti convengono che, in caso di andamenti non in linea con i valori di target, potranno analizzare e



convenire su interventi operativi finalizzati all'individuazione degli eventuali problemi e alla definizione di azioni conseguenti.

L'unità di tempo di rilevazione per la valorizzazione dei risultati conseguiti sarà, per l'intero periodo di vigenza del presente accordo, l'esercizio fiscale (01 aprile – 31 marzo) che, come già specificato al secondo punto del paragrafo precedente, verrà confrontato, per la verifica della realizzazione dell'incremento del risultato, con il valore conseguito nell'ultimo esercizio fiscale precedente.

- b) 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. Ai lavoratori part-time la misura del Premio di Risultato sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito.
- c) La valorizzazione dei risultati conseguiti, certificata dagli Enti indicati all'ultimo punto del paragrafo A2), avverrà successivamente alla chiusura dei dati di Bilancio che sarà effettuata nei termini di legge. 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. 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.
- d) Il solo personale dipendente della Società Alstom Ferroviaria 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 2020 e convertito in welfare, dovrà essere fruito entro il mese di maggio 2021. 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.
- e) Le Parti hanno inteso definire l'importo del PDR in senso onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del PDR stesso; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Inoltre, le Parti, ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, convengono che il presente PDR sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto. Le Parti ribadiscono che il valore in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR non costituisce reddito, ai sensi di quanto previsto dall'art. 51 del TUIR, e, pertanto, confermano che tale valore è escluso dalla base



di calcolo della retribuzione spettante per qualsivoglia istituto di legge e/o contratto collettivo e/o individuale diretto, indiretto e differito ivi compreso il TFR.

- f) Le Parti convengono che le caratteristiche del PDR, come costituito nel presente accordo, sono coerenti e in linea con la normativa e gli accordi interconfederali vigenti, in quanto connessi ad incrementi di redditività, qualità ed efficienza, utili al miglioramento della competitività aziendale.

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.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti convengono che è stata assolta in ogni sua parte la contrattazione di secondo livello in materia di PDR.

Le Parti, fatto salvo quanto applicato in tema di PDR sino ad oggi, convengono che, a decorrere dalla data di stipula del presente accordo, il PDR è regolamentato esclusivamente da quanto previsto nel presente accordo per cui qualsivoglia precedente regolamentazione deve intendersi decaduta ad ogni effetto.

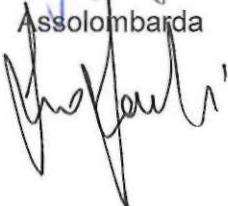
Il presente accordo ha validità triennale con decorrenza 1 aprile 2017 e scadenza 31 marzo 2020 e l'ultima erogazione avverrà, in quanto spettante, nel mese di giugno 2020. Qualora non intervenga disdetta da una delle Parti, a mezzo raccomandata A.R., almeno 3 mesi prima della scadenza, l'accordo verrà prorogato di anno in anno.

Letto, confermato e sottoscritto.

Società


Dario Della Porta
Presidente
F.O.C.C.P. 

Assolombarda



FISMIC-CONFSAL



RSU



SAVIGLIANO

Livello obiettivo		n° obiettivo	Obiettivo (KPI)	Peso	Anno Fiscale 2017/18	Anno Fiscale 2018/19	Anno Fiscale 2019/20	Importo Erogabile se <78% del Target	Valore Target Anno Fiscale 2017/18	% del Target	% di erogazione
Aziendale	1	Margine industriale	45,0%	1.265,40	1.287,90	1.310,40	0,00	124,00	78-80	50	
Aziendale	2	Ricavi	15,0%	421,80	429,30	436,80	0,00	877,40	81	52	
Sito	3	IFR 1 (e+c)	10,0%	281,20	286,20	291,20	0,00	1,70	82	54	
Sito	4.1	CONQ S1 - costo della non qualità	5,0%	140,60	143,10	145,60	0,00	2,25%	83	56	
Sito	4.2	CONQ S2 - costo della non qualità	10,0%	281,20	286,20	291,20	0,00	4,04%	84	58	
Sito	5	On Time Delivery	15,0%	421,80	429,30	436,80	0,00	100,00%	85	60	
TOTALI			100,0%	2.812,00	2.862,00	2.912,00	0,00	4,04%	86	62	

Anno Fiscale	Importo al Target
2017/2018	2.812,00
2018/2019	2.862,00
2019/2020	2.912,00

NOTE:
La tabella riporta i Valori Target validi per l'Anno Fiscale 2017/2018. I Valori Target per gli Anni Fiscali 2018/2019 e 2019/2020 verranno comunicati rispettivamente entro il 30 giugno 2018 e il 30 giugno 2019, così come definito nell'accordo.

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



