

Verbale di Accordo

Addì 24 ottobre 2018, si sono incontrati in Roma:

- la Società Hitachi Rail Italy S.p.A;
- le Segreterie Nazionali UGL Metalmeccanici e FISMIC;
- le Segreterie Territoriali UGL Metalmeccanici di Pistoia e Reggio Calabria, FISMIC di Reggio Calabria;
- i Coordinamenti Nazionali delle RSU UGL Metalmeccanici e FISMIC delle Sedi / Stabilimenti Hitachi Rail Italy di Pistoia e Reggio Calabria.

PREMESSA

Il PDR per il FY 2018 evolve nella sua impostazione in funzione della nuova fase aziendale, nella quale acquisisce estrema rilevanza non solo l'avanzamento della produzione con riferimento ai contratti in essere e la relativa Efficiency, ma anche e soprattutto la capacità di generare Ricavi di produzione, sia per i Veicoli che per il Service, essenziale per garantire la sostenibilità del Business.

Pertanto il Premio di Risultato per il Fiscal Year 2018 (1^a Aprile 2018 – 31 marzo 2019), sarà strutturato secondo i seguenti obiettivi alternativi:

1) FINANCIALS

- **ADJUSTED OPERATING PROFIT & LOSS:** è il risultato operativo dell'azienda che non tiene conto del risultato della gestione finanziaria operativa (oneri di factoring, reverse factoring e derivati) 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.
- **REVENUES:** Ricavi della Produzione riferiti sia al business Veicoli sia al business Service.

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.

La composizione del Premio di risultato per il FY 2018 sarà la seguente:

- 35% del valore del Premio riferito all'indicatore Financials;
- 40% del valore del Premio riferito all'indicatore delle Milestones;
- 25% del valore del Premio riferito all'indicatore Efficiency.

Nell'allegato 1, che costituisce parte integrante del presente Verbale di Accordo, sono specificatamente individuati gli obiettivi, gli indicatori e le percentuali di raggiungimento, che in riferimento al FY 2017, sono incrementali.

FINANCIALS

Nell'allegato 1 sono riportati, sia per l'Adjusted Operating Profit & Loss sia per le Revenues, i risultati da raggiungere in linea con gli obiettivi aziendali.

I valori dei parametri potranno essere conseguiti nella misura dal 50% al 100% e verranno puntualmente calcolati con il metodo dell'interpolazione lineare.

La percentuale di raggiungimento dei Financials sarà il risultato della media delle percentuali di raggiungimento di ciascun indicatore.

Al di sotto del raggiungimento complessivo del 25% dell'obiettivo non sarà erogato alcun importo.

MILESTONES

Nell'allegato 1, per ciascuna commessa presa a riferimento sono riportate le milestones da raggiungere in linea con gli obiettivi aziendali.

La percentuale di raggiungimento dell'obiettivo sarà il risultato della media delle percentuali di raggiungimento di ciascuna milestone.

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

EFFICIENCY

Nell'allegato 1 è riportato il valore di Efficiency da raggiungere in modalità on/off.

Per la determinazione dell'importo finale da corrispondere a ciascun dipendente, è stato individuato il fattore correttivo della presenza in Azienda, legata alla misurazione percentuale della prestazione individuale effettivamente svolta.

Ai fini del suddetto calcolo, saranno presi a riferimento i periodi di "malattia", con esclusione di:

- ricoveri ospedalieri e conseguenti degenze e/o gli eventi morbosi gravi di malattia continuativa con un'assenza ininterrotta di almeno 2 mesi;
- eventi morbosi con assenza continuativa ininterrotta uguale o superiore 10 giorni;
- altre assenze non retribuite: assenze ingiustificata, PNR, ritardo trattenuto, ore di sospensione.

L'importo lordo del Premio di Risultato riferito al IV livello viene determinato per il Fiscal Year 2018 nella misura di € 2.728 nel caso in cui venga raggiunto il 100% dell'obiettivo.

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

Il Premio sarà erogato secondo le categorie contrattuali e nelle seguenti misure:

<i>livello contrattuale</i>	<i>parametro</i>
▪ 1-2-3-4	100
▪ 5-5s	110
▪ 6-7-8Q	120

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 all' 1,8% sarà erogato il 100% del Premio consuntivato;
- maggiore dell'1,8% e fino al 6,3% sarà decurtato linearmente;
- oltre il 6,3% sarà erogato il 80% del Premio consuntivato.

Per Operai:

- uguale o minore al 3,3% sarà erogato il 100% del Premio consuntivato;
- maggiore del 3,3% e fino al 6,3% sarà decurtato linearmente;
- oltre il 6,3% sarà erogato il 80% del Premio consuntivato.

L'importo complessivo del Premio di Risultato, maturato in relazione alla consuntivazione degli obiettivi aprile 2018 – marzo 2019, verrà corrisposto con le competenze del mese di luglio 2019 ai dipendenti di Hitachi Rail Italy S.p.A. in forza al 31.03.2019.

Posta la struttura del Premio e gli obiettivi di produttività, redditività ed efficienza definiti per migliorare il sistema competitivo/produttivo aziendale, si ritiene che l'erogazione economica del Premio rientri nel regime agevolato previsto dalle norme di legge e consente, a beneficio dei lavoratori, l'applicazione dello specifico trattamento fiscale stabilito, nei modi e termini previsti dalla legislazione in materia.

In conformità alla vigente disciplina in materia fiscale e laddove il Premio di Risultato 2018 risultasse assoggettabile ai previsti sgravi per il raggiungimento incrementale degli obiettivi fissati, l'Azienda intende offrire al personale la possibilità di convertire il Premio di Risultato in prestazioni e servizi Welfare ("Welfare"), con le modalità di seguito indicate ed attraverso l'erogazione tramite una piattaforma informatica.

Complessivamente, la sostituzione delle somme del Premio con prestazioni/servizi Welfare sarà possibile fino all'importo massimo pari alla quota detassabile secondo la normativa vigente al momento dell'erogazione del Premio.

Diritto di opzione:

- nel corso del mese di maggio e/o giugno 2019, i dipendenti di Hitachi Rail Italy destinatari del Premio di Risultato 2018, potranno scegliere la modalità di erogazione del Premio di Risultato sotto forma di servizi e prestazioni Welfare attraverso la piattaforma informatica messa a disposizione dall'Azienda, aderendo alla conversione totale o decidendo la misura percentuale della quota da convertire;
- il mancato esercizio del diritto di opzione entro i termini previsti – che saranno, per tempo, comunicati ai lavoratori dall'Azienda e/o tramite la stessa piattaforma informatica - comporterà la corresponsione della somma dovuta a titolo di Premio di Risultato in denaro, assoggettata agli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.

Erogazione "Welfare":

l'erogazione del "Welfare", ai sensi della normativa vigente in materia, consentirà al lavoratore:

- la scelta tra una vasta gamma di servizi e prestazioni il cui elenco, oltreché termini e modalità di fruizione, saranno indicati nel Regolamento "Welfare" e specificati in dettaglio nel portale del Provider;
- la possibilità di destinare gli importi al Fondo Cometa e/o al Fondo Metasalute;

- Il lavoratore potrà convertire il Premio di Risultato spettante nella sua totalità (100%) oppure in modo parziale nelle predeterminate percentuali del 75% e del 50%. La quota residua non convertita verrà corrisposta in forma monetaria, applicando gli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge, con la retribuzione del mese di luglio 2019;
- in caso di conversione totale o parziale del Premio di Risultato, l'importo scelto sarà accreditato sulla predetta Piattaforma su di un conto virtuale individuale (conto PdR Welfare);
- nel caso in cui il dipendente scelga di destinare il Premio di Risultato spettante in servizi e prestazioni Welfare, l'Azienda riconoscerà un ulteriore importo al lavoratore a titolo di "bonus", nelle seguenti misure:
 - il 10% del valore del PdR destinato, nel caso in cui il lavoratore abbia opzionato il 100% del Premio,
 - il 7,5% del valore del PdR destinato, nel caso in cui il lavoratore abbia opzionato il 75% del Premio,
 - il 5% del valore del PdR destinato, nel caso in cui il lavoratore abbia opzionato il 50% del Premio,
 tali ulteriori somme saranno accreditate sullo stesso conto virtuale individuale sopra indicato.
- Gli importi presenti sul conto Welfare PdR devono essere utilizzati entro e non oltre il 31 marzo 2020, eventuali residui alla data saranno resi disponibili unitamente alle competenze del mese di maggio 2020, applicando gli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge;
- in caso di cessazione a qualsiasi titolo del rapporto di lavoro in data antecedente al 31 marzo 2020, gli importi residui presenti sul conto Welfare non ancora fruiti saranno monetizzati (al netto del "bonus" a carico Azienda), unitamente alle competenze di fine rapporto. A tali importi saranno applicati gli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.

Le possibilità accordate ai beneficiari del Premio di Risultato, sono pertanto le seguenti:

- erogazione del Premio di Risultato in forma esclusivamente monetaria con la retribuzione del mese di luglio 2019;
- conversione totale o parziale del Premio di Risultato in "Welfare", disponibile sul conto "PdR Welfare" dal 27 luglio 2019.

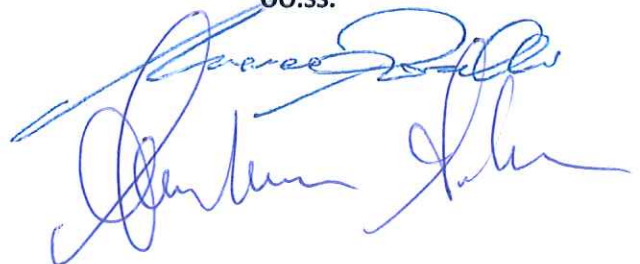
Le previsioni oggetto del presente Accordo troveranno comunque applicazione compatibilmente con le normative e/o gli indirizzi interpretativi dell'Amministrazione finanziaria di volta in volta vigenti.

Resta inteso che quanto stabilito dal presente Accordo troverà applicazione limitatamente al Premio di Risultato del FY 2018.

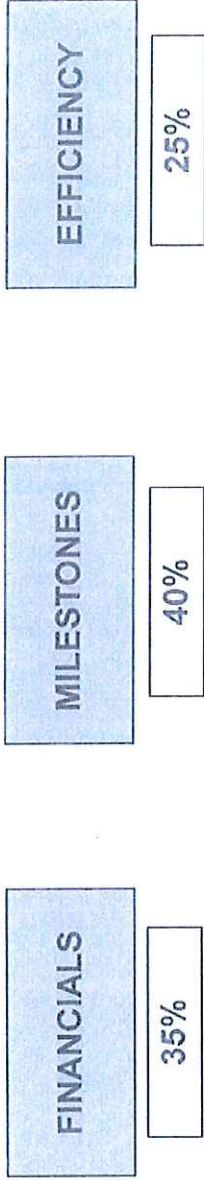
Hitachi Rail Italy S.p.A.



OO.SS.



Obiettivi



PDR: 100%

Raggiungimento Obiettivo	100%
Importo	2.728

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

Al. 1 - PdR FY 2018

Criterio di incremento importo PdR

L'incremento di valore del PdR 2018 (10%) è stato stabilito prendendo a riferimento i ricavi pro-capite, ovvero l'incremento percentuale atteso nel budget 2018 rispetto alla media degli anni 2016/2017

Valore PDR FY 2017 (al 4° livello)	2.480 €
---------------------------------------	---------

Valore PDR FY 2018 (al 4° livello)	2.728 €
---------------------------------------	---------

Delta incrementale
220 €

All. 1 - PdR FY 2018
Financials

Obiettivi al 31 marzo 2019 (€/MI)	100%
	50%

Consuntivo al 31 marzo 2018 (€/MI)

Adjusted Operating Profit & Loss	37,9	45,8	41,2
Revenues (Vehicles and Service)	700,3	976,4	878,7





AIL. 1 - PdR FY 2018

Milestones

Commessa	Descrizione obiettivo	Avanzamento progressivo al 30/6/2018	100%	80%	60%	40%
ROCK	Casse complete di allestimento*	15	92	79	71	63
TRASPENNINE	Treni pronti per spedizione	0	5	4	2	1
LEONARDO opt.2	Treni pronti per spedizione	0	15 (feb)	15 (mar)	14 (mar)	13 (mar)
METRO SALONICCO	Casse complete di allestimento	0	34	31	28	27

* Include anche le casse dei treni 1 - 2 - 3 parzialmente allestite

Al. 1 - PdR FY 2018

Efficiency

OBIETTIVO al 31.3.2019	MECCANISMO
0,85	ON/OFF