



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Handwritten signatures in blue ink, including the name "P. Panizzi" and other illegible signatures.

Addì 16 gennaio 2019 in Milano,

Tra

la **ABB S.p.A.** rappresentata dai Sigg.ri: Alessio Radice, Federico Valtolina, Veronica Meloni, Emiliano Diotallevi, Pamela Negri, Alessandra Malta e Claudia Cavallo con l'assistenza di **Assolombarda** rappresentata dal Sig. Panizzi Fausto

e

la **FIM-CISL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Andrea Donegà,
la **FIOM-CGIL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Mirco Rota
e la **UILM-UIL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Giuliano Gritti

con le **Strutture Territoriali** ed il **Coordinamento Sindacale Nazionale RSU ABB (C.S.N.)**

è stato stipulato il presente

Verbale di Accordo

Premessa

Le Parti intendono, attraverso il presente accordo, definire le modalità applicative del P.d.R. 2019-2020-2021 tenendo conto dei processi di cambiamento degli assetti organizzativi del Gruppo ABB sia a livello mondiale che nazionale.

I riferimenti definiti nella presente intesa hanno la finalità di fornire in modo esaustivo e completo i criteri di rinnovo dei Premi di Risultato già esistenti a livello di Unità Produttiva/LBU/Divisione nonché a livello di staff centrali. Pertanto, è definito un valore massimo di incremento dei valori di tali Premi e sono parimenti individuati i comuni criteri di erogazione di tale incremento.

Handwritten signature in blue ink.

Multiple handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like "P. Panizzi" and other illegible signatures.



Per quanto riguarda il valore dei Premi di Risultato, al netto del suddetto incremento, viene confermato che, come da prassi negoziale in essere, a livello locale le Parti verificheranno, ed eventualmente ridefiniranno, indicatori e relative scale parametrali in funzione degli obiettivi di miglioramento delle performance di Divisione /Local B.U./sito.

Inoltre, le Parti precisano che:

- la procedura di rinnovo del presente accordo si è svolta con le modalità e i tempi stabiliti dall'art. 4, Sezione Terza e dall'art. 12, Titolo IV°, Sezione Quarta del vigente CCNL per i lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica Privata ed i contenuti normativi ed economici risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto previsto dal CCNL medesimo;
- la validità del presente accordo riguarda il triennio 2019-2020-2021 tenuto conto dell'applicazione delle clausole di ultrattività contenute nell'intesa del 26 marzo 2014 anche per gli esercizi 2016, 2017 e 2018.

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

1) **PREMIO DI RISULTATO**

Le Parti, nel riconfermare i contenuti e le modalità già previsti a livello Interconfederale e alla luce di quanto ribadito dal vigente CCNL per i lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica Privata, hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali in grado di concretizzare lo spirito dell'attuale prassi negoziale.

In tale ottica, hanno attentamente valutato numerosi elementi rilevanti per la competitività ed i risultati legati all'andamento economico/aziendale, individuando obiettivi indirizzati al miglioramento della stessa competitività aziendale e in grado di coinvolgere tutto il personale dipendente in maniera diretta e positiva.

1A) **DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

Nella scelta degli obiettivi, le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazione di fattori chiari e definiti;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione;
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- semplicità nel controllo dell'andamento e dei risultati;
- notorietà dei valori del Premio di Risultato conseguibile (da "zero" a "X");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.



1B) **INDICATORI E VALORI MASSIMI:**

Nel periodo di validità della presente intesa (2019-2020-2021), sono confermati i seguenti indicatori individuati nell'intesa 7.11.2008 e del 26.3.2014 (fatto salvo quanto precisato in allegato):

1 - miglioramento di Performance Aziendale ABB S.p.A. (par. B dell'all.1);

2 - miglioramento della Redditività di L.B.U./Divisione (par. C dell'all.1).

La definizione e la relativa regolamentazione di tali indicatori sono evidenziate **nell'Allegato 1.**

Inoltre, si specifica che le quote di P.d.R. relative ai suddetti indicatori risultano differenziate rispetto alle quote degli "indicatori di Divisione/Local B.U./sito (quali, ad esempio, Qualità, Efficienza, On Time Delivery, Orders, Produttività economica, ecc.)" già individuati dai P.d.R. in essere o che saranno eventualmente individuati nella "fase locale" conseguente alla presente intesa. In particolare, come già evidenziato in premessa, a livello locale le Parti verificheranno, ed eventualmente ridefiniranno, indicatori e relative scale parametrali in funzione degli obiettivi di miglioramento delle performance di Divisione / Local B.U. /sito.

Il valore di incremento annuale degli importi massimi raggiungibili dai singoli P.d.R. è evidenziato nel citato **Allegato 1.** Gli importi massimi dei singoli P.d.R. si ottengono sommando la quota massima collegata al suddetto indicatore di miglioramento di Performance Aziendale ABB S.p.A., la quota massima collegata al suddetto indicatore di Redditività di L.B.U./Divisione e la quota massima collegata al complesso dei sopra citati "indicatori di Divisione/Local BU/sito".

Tutti gli indicatori (e relativi obiettivi) individuati presentano le seguenti caratteristiche:

- ciascuno concorre alla determinazione di un unico complessivo Premio di Risultato globale;
- il sistema di misurazione dei risultati è determinato dagli andamenti rilevati nell'unità di tempo;
- il valore massimo erogabile con riferimento a ciascun singolo indicatore è collegato al raggiungimento del 100% del rispettivo obiettivo di budget aziendale;
- il valore minimo erogabile per ciascun indicatore è pari al 45 % del suddetto valore massimo e corrisponde, pertanto, al "valore minimo di performance" (costituente la cosiddetta "soglia di accesso" al premio; per performance inferiori non si ha alcuna erogazione della corrispondente quota-parte di P.d.R.);

3



- le scale parametrali di ciascun indicatore hanno andamento lineare.

1C) INFORMAZIONI, VALORIZZAZIONI, CORRESPONSIONE E DURATA DEL PREMIO DI RISULTATO

- a) In occasione di appositi incontri con la RSU, da tenersi con periodicità trimestrale o come da prassi in atto, la Direzione informerà e commenterà i risultati parziali e globali degli obiettivi ed il risultato relativo all'anno precedente (si veda anche il successivo punto "b"). Nel corso di tali incontri le Parti potranno analizzare eventuali criticità connesse all'andamento degli indicatori definiti sulla base del punto 1A al fine di individuare possibili ed adeguate soluzioni atte a migliorare le performance aziendali. In considerazione dell'importanza strategica delle informazioni ricevute, sussiste l'impegno al rispetto della più assoluta riservatezza. Inoltre, saranno effettuate, a livello Nazionale, due verifiche annuali sull'andamento degli indicatori "Miglioramento di Performance Aziendale ABB S.p.A." e di "Miglioramento della Redditività di Local B.U./Divisione".
- b) Il periodo di competenza (periodo congruo di riferimento) decorre dall'1 Gennaio al 31 Dicembre di ogni anno del triennio e la misurazione degli indici relativi al raggiungimento degli obiettivi e la valorizzazione del P.d.R. sarà effettuata dopo l'approvazione del bilancio aziendale e comunque coerentemente con quanto evidenziato al successivo paragrafo "c".
- c) La corresponsione del Premio di Risultato avverrà per tutti i dipendenti ABB nel pieno rispetto delle clausole contrattuali con le competenze del mese di Maggio. Avranno inoltre diritto al P.d.R. i dipendenti che hanno prestato la loro opera nel periodo di competenza, in forza nel mese di pagamento dello stesso.
- d) Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, 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 P.d.R. sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito.
- e) Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal II° comma dell'art. 2120 c.c., le Parti convengono che le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

4



- f) Le Parti convengono che la costruzione generale degli obiettivi sia conforme al concetto di "retribuzione di produttività", così come richiesto dalla legge n. 208/2015, dal Decreto Interministeriale del 25.3.2016 e dalle altre normative vigenti in materia (nonché dalla Circolare n. 5/E della Agenzia delle Entrate del 29.3.2018) che permettono ai dipendenti, in possesso dei requisiti richiesti, di potere accedere al cosiddetto regime di "tassazione agevolata". Gli indicatori/obiettivi indicati nel presente accordo costituiscono anche parametro per la verifica della sussistenza dei requisiti per la tassazione sostitutiva.

L'Azienda provvederà al deposito della presente intesa presso gli Enti competenti attraverso le modalità attualmente previste.

1D) CONVERTIBILITA' IN SERVIZI WELFARE

In base a quanto previsto dalla L. n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modifiche ed integrazioni, il dipendente, su base individuale e volontaria, potrà scegliere di fruire, in tutto o in parte, dell'importo eventualmente maturato del Premio di Risultato in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese, secondo quanto previsto dalla vigente normativa legislativa.

A tal fine, il dipendente su base individuale potrà decidere, nel corso del mese di Aprile di ogni anno, di convertire in servizi di welfare un importo da un minimo del 10% ad un massimo del 100% (a multipli di 10%) del valore del Premio spettante, entro i massimali previsti per le agevolazioni fiscali. La scelta avverrà mediante il Portale Web selezionato e già istituito dalla Società secondo le regole attualmente in uso. Le modalità operative per consentire tale opzione, nonché il termine entro il quale dovrà essere manifestata tale scelta da parte dei singoli dipendenti saranno comunicate dalla Direzione Aziendale in conformità e in linea con le disposizioni amministrative in materia. La quota "convertita in welfare" sarà disponibile sul Portale Web a partire dal mese di Maggio.

Le prestazioni di welfare sostitutive del P.d.R. dovranno essere obbligatoriamente fruite dai dipendenti entro il 20 novembre di ogni anno. In caso di mancato utilizzo entro la data del 20 novembre di ogni anno, eventuali crediti welfare di importo superiore ad 1 (uno) Euro saranno liquidati con il cedolino del mese di dicembre.

Secondo quanto già previsto in azienda, in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della scadenza di cui sopra, la quota di PdR eventualmente convertita su base individuale in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR, dovrà obbligatoriamente essere utilizzata entro la data di cessazione del rapporto di lavoro. Qualora tale quota non venga integralmente utilizzata prima della



cessazione del rapporto, la stessa sarà liquidata con le competenze di fine rapporto.

Qualora si verificano modifiche della normativa fiscale applicabile all'utilizzo di beni, opere e servizi di cui al presente capitolo, resta inteso e convenuto che le Parti si incontreranno al fine di individuare idonee soluzioni a fronteggiare tali modifiche, fermo restando il principio dell'equivalenza dei costi aziendali.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti convengono che è stata assolta in ogni sua parte la contrattazione di secondo livello per tutto il periodo di riferimento.

Quanto previsto nel presente accordo e nei successivi accordi di perfezionamento a livello locale, ha validità decorrente dal 1 Gennaio 2019 e scadenza il 31 Dicembre 2021 e si intenderà comunque applicabile sino al raggiungimento di nuove intese sulle materie in essi contemplate.

Allegati 1 e 2

Letto, confermato e sottoscritto.

p. ASSOLOMBARDA

p. La Società

p. FIM-FIOM-UILM

p. Le R.S.U.

[Handwritten signatures for ASSOLOMBARDA and La Società]

[Handwritten signatures for FIM-FIOM-UILM and Le R.S.U.]



Allegato 1

ACCORDO "ABB" DEL 16 gennaio 2019

A) VALORE TOTALE DEL PREMIO

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato, in cifra lorda, è ottenuto (per tutti i dipendenti con categoria giuridica, ex art. 2095 c.c., di operaio, impiegato o quadro) sommando le quote di Premio relative agli indicatori di cui ai successivi paragrafi B e C e le quote relative agli "obiettivi di Divisione/Local BU/sito (quali, ad esempio, Qualità, Efficienza, *On Time Delivery*, *Orders*, Produttività economica, ecc.).

La distribuzione progressiva, per gli anni 2019, 2020-2021 della quota aggiuntiva di Premio di Risultato, complessivamente pari, nel triennio ad Euro 620,00 (seicentoventi/00) lordi è attribuita agli indicatori di cui ai successivi paragrafi B, C e D e viene distribuita annualmente come di seguito indicato:

- 2019 : Euro 170,00 (centosettanta/00)
- 2020 : Euro 210,00 (duecentodieci/00)
- 2021 : Euro 240,00 (duecentoquaranta/00)

Conseguentemente a tale distribuzione, risultano già definiti gli importi massimi complessivi per ciascuna Divisione/Local BU/sito per gli anni 2019, 2020 e 2021.

In sede locale sarà possibile verificare che la somma delle quote complessivamente legate ad obiettivi di Redditività (sia essa la Redditività di "Miglioramento di Performance Aziendale ABB S.p.A." di cui al successivo paragrafo B, sia essa la Redditività di "LOCAL BU"/DIVISIONE di cui al successivo paragrafo C e sia essa Redditività inserita negli obiettivi di cui al successivo paragrafo D) non sia superiore, di norma, al 30% del valore totale del P.d.R..

B) MIGLIORAMENTO DI PERFORMANCE AZIENDALE ABB S.p.A.

L'indicatore di cui al presente paragrafo è dato dal rapporto (espresso in percentuale) "Fatturato conseguito"/"Fatturato previsto a budget" per l'intera ABB S.p.A., laddove:

Fatturato (revenues) = Fatturato consuntivo annuo risultante dal sistema ABACUS (ABACUS risulta essere il sistema, già noto alle Parti, di "accounting" del Gruppo ABB a livello internazionale);



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Fatturato previsto a budget = Fatturato annuo risultante dal Bilancio previsionale (Budget) ufficialmente approvato dalla Direzione Finanza, Amministrazione e Controllo di ABB in Italia.

L'incremento lordo dell'importo massimo collegato a tale indicatore risulta complessivamente essere di Euro 93,00 (novantatre/00) ed annualmente distribuito come segue:

- di Euro 25,50 (venticinque/50) per l'anno 2019;
- di Euro 31,50 (trentuno/50) per l'anno 2020;
- di Euro 36,00 (trentasei/00) per l'anno 2021.

La scala parametrica di riferimento per la determinazione della "quota parte" di P.d.R. da erogarsi con riferimento all'indicatore in oggetto è la seguente:

Rapporto "Fatturato conseguito"/"Fatturato previsto a budget"

<u>Percentuale "di budget" raggiunta</u>	<u>Quota di PdR di riferimento</u>
maggiore o uguale a 100 %	importo massimo per ciascun anno
uguale a 80 %	importo minimo per ciascun anno (45% dell'importo massimo)
Rapporto inferiore a 80 %	nessuna erogazione

Per valori di rapporto compresi tra 80 % e 100 % si calcolerà il relativo importo lordo in Euro su base lineare, tramite proporzione, laddove ogni punto percentuale (%) sarà suddiviso su scala decimale.

C) MIGLIORAMENTO DELLA REDDITIVITÀ DI "LOCAL BU"/DIVISIONE

L'indicatore di cui al presente paragrafo è dato, per gli anni 2019, 2020 e 2021, dal consuntivo del rapporto Redditività/Fatturato per "LOCAL BU"/DIVISIONE raffrontato con il medesimo rapporto previsto a budget, laddove:

Redditività = *Operational* EBITDA = Utile Operativo ABACUS al lordo della Gestione Finanziaria (Interessi Attivi e Passivi), delle Imposte, delle Svalutazioni e degli Ammortamenti (ABACUS risulta essere il sistema, già noto alle Parti, di "accounting" del Gruppo ABB a livello internazionale).

L'incremento lordo dell'importo massimo collegato a tale indicatore risulta complessivamente essere di Euro 93,00 (novantatre/00) ed annualmente distribuito come segue:



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

- di Euro 25,50 (venticinque/50) per l'anno 2019;
- di Euro 31,50 (trentuno/50) per l'anno 2020;
- di Euro 36,00 (trentasei/00) per l'anno 2021.

La scala parametrica di riferimento per la determinazione della "quota parte" di P.d.R. da erogarsi con riferimento all'indicatore in oggetto è la seguente:

Rapporto Redditività/Fatturato uguale a 20 %	importo massimo per ciascun anno
Rapporto Redditività/Fatturato uguale a 3 %	importo minimo per ciascun anno
Rapporto Redditività/Fatturato inferiore a 3 %	nessuna erogazione

Per valori di rapporto compresi tra 3 % e 20 % si calcolerà il relativo importo lordo in Euro su base lineare, tramite proporzione, laddove ogni punto percentuale (%) sarà suddiviso su scala decimale.

Limitatamente alle unità manifatturiere (vedasi elenco allegato 2), per valori di rapporto superiore a 20% e sino ad un massimo del 30%, si calcolerà il relativo importo lordo in Euro su base lineare, tramite proporzione, laddove ogni punto percentuale (%) sarà suddiviso su scala decimale, fino ad un massimo del 105% del valore nominale del presente parametro.

D) MIGLIORAMENTO DELLE PERFORMANCE DI DIVISIONE / LOCAL B.U. /SITO

Gli indicatori di cui al presente paragrafo sono quelli già precisati al precedente paragrafo "1B) INDICATORI E VALORI MASSIMI" e già individuati dai P.d.R. in essere o che saranno eventualmente individuati nella "fase locale" conseguente alla presente intesa.

L'incremento lordo dell'importo massimo collegato a tale mix di indicatori "locali" risulta complessivamente essere di Euro 434,00 (quattrocentotrentaquattro/00) ed annualmente distribuito come segue:

- di Euro 119,00 (centodiciannove/00) per l'anno 2019;
- di Euro 147,00 (centoquarantasette/00) per l'anno 2020;
- di Euro 168,00 (centosessantotto/00) per l'anno 2021.

Limitatamente alle unità non manifatturiere (vedasi elenco allegato 2), per valori di "ORDINATO" superiori al 100% rispetto al Budget e sino ad un massimo del 110%, si calcolerà il relativo importo lordo in Euro su base lineare, tramite proporzione, laddove ogni punto percentuale (%) sarà suddiviso su scala decimale, fino ad un massimo del 105% del valore nominale del parametro di "ORDINATO". Tale importo incrementale non potrà comunque superare il valore di Euro 80,00 (ottanta/00) lordi.

ALLEGATO 2 (PDR)

Divisione	Descrizione	Unità Manfatturiera (S/N)
ZC	Group Function	N
EP	EP BP Vittuone	S
EP	EP BP Santa Palomba	S
EP	EP BP GM&S	N
EP	EP M&S	N
EP	EPPC	S
EP	R&D, HUB EPPC	S
EP	GMS, GPM, EPPC	N
EP	LPG Service	S
EP	LPG Quadri	S
EP	Staff EPMV	S
EP	Technology Center	S
EP	LPG Apparecchi EDA	S
EP	EP ES (S.Martino)	S
EP	HUB Garbagnate	S
EP	EPSO	S
PG	PGGA	N
PG	PGGI	N
PG	Montebello	S
PG	M&S PG Division/Staff	N
PG	Monselice PT	S
PG	Monselice Tres	S
PG	Lodi PGHV	S
RM	Robotica	N
RM	Ex RGM Genova	S
RM	LBU RMMG	N
RM	RMMG Service	S
RM	RM Staff	N
RM	RMMG Operations	S
RM	RMMG Santa Palomba	N
RM	LBU RMDR	N
IA	IAMA Ossuccio	S
IA	IAPG	N
IA	IAMA Sesto	N
IA	IAPI	N
IA	IACT	N
IA	IAMP	N
IA	IATU	N
IA	Oil & Gas	N