

**ACCORDO PER L'IMPLEMENTAZIONE
DEL PREMIO DI PARTECIPAZIONE DELLA BAXTER MANUFACTURING S.p.A.
STABILIMENTO DI RIETI**

In data 29 settembre 2017 presso la sede della Baxter Manufacturing S.p.A. – stabilimento di Rieti, Via della Chimica, 5 si sono incontrate le Parti come di seguito descritte:

La Baxter Manufacturing S.p.A., rappresentata da Federica Dominicis e Cathy Prevete

E

Le R.S.U. dello stabilimento di Rieti, rappresentate da Emiliano Lelli, Gianluca Campanelli, Roberto Carotti, Angelo Mostarda, Federico Russo, Mariano Berardi

Le parti concordano, in deroga a quanto previsto dall'art. 48 CCNL vigente, di negoziare il premio di partecipazione per il biennio 2017-2018.

OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA'

Obiettivi	% Premio annuale	Target
1) Volumi di Produzione	40%	Litri di plasma da frazionare in accordo al budget dell'anno di riferimento
2) Compliance	25%	nessuna osservazione critica; rispetto del Compliance Index* (FDA, Enti Regolatori, Corporate, Audit)
3) Lead Time Fullfillment	15%	in accordo agli obiettivi divisionali e di Plant
4) Sicurezza	15%	% miglioramento indice sicurezza
5) Presenza	5%	% Presenza collettiva

Per il 2017, secondo gli obiettivi assegnati allo stabilimento, i target saranno i seguenti:

- | | |
|----------------------------|--|
| 1) Volumi di Produzione: | 2.108 KL in accordo al budget |
| 2) Compliance: | nessuna osservazione critica; Compliance Index \leq 0,4% |
| 3) Lead Time Fullfillment: | \geq 90% |
| 4) Sicurezza: | 5% di miglioramento indice di sicurezza |
| 5) Presenza collettiva: | assenteismo \leq 4,5% |

TABELLE DI EROGAZIONE OBIETTIVI PRODUTTIVITA'

In funzione dei risultati di produttività raggiunti, la quota parte di premio verrà erogata con le seguenti modalità

1) Volumi di produzione

obiettivo raggiunto	% premio spettante
99% \leq 100%	100%
101% \leq 110%	115%
>110%	130%
95% < 99%	70%
<95%	0 (zero)

Nel caso in cui il raggiungimento dell'obiettivo si renda impossibile a causa di sopravvenuti e non prevedibili cambiamenti di strategia del gruppo, indipendenti dalla partecipazione di ciascun dipendente al raggiungimento degli stessi, le parti concordano nell'effettuare opportuna verifica ed eventuale revisione del target previsto nei tempi più consoni.

2) **Compliance**

obiettivo raggiunto	% premio spettante
100%	100%
< 100%	0 (zero)

Si intende per Compliance Index il rapporto fra il n° di osservazioni totali ricevute / il prodotto fra il numero di ispettori e giorni di ispezione.

Nei caso di eventuali variazioni del target, sarà considerato valido quello in essere alla data di erogazione del premio.

3) **LT Fulfillment**

obiettivo raggiunto	% premio spettante
100%	100%
101-105%	110%
>105%	120%
95%<99%	70%
<95%	0 (zero)

4) **Sicurezza**

Obiettivo raggiunto	% premio spettante
0 (zero) infortuni	120%
Indice miglioramento $\geq 5\%$	100%
Indice miglioramento > 3% ed < 5%	80%
Indice di miglioramento >3	0 (zero)

L'obiettivo è teso a misurare il miglioramento progressivo dell'"indice di sicurezza" (calcolato come media delle ore perse causa infortunio / n° dipendenti, del triennio precedente).

Ai fini del calcolo verranno considerati utili soltanto gli eventi riconducibili ad infortuni professionali.

5) **Presenza collettiva**

obiettivo raggiunto	% premio spettante
>4,5%	0 (zero)

Verranno considerati utili ai fini del calcolo dell'assenteismo, malattia o eventi ad essa legati, con esclusione delle casistiche come indicate dal CCNL vigente all'art. 31, lettera b.

OBIETTIVI DI REDDITIVITA'

Obiettivo per tutti i dipendenti eleggibili

Target previsto

1. Variazione verso budget delle Manufacturing Incurred Variations*

> 0 (zero, positive verso budget)

Obiettivi per il solo personale con qualifica di operaio

2. Rese
3. Discards

> 0 (zero, positive verso budget)*
 $\leq 0,5\%$ VOP**

*al netto del mix variance

**target soggetto a revisione annuale

*Furti Bruno
Gianpiero*

*Luigi
Stano
Rino Leckico*

[Handwritten initials]

TABELLE DI EROGAZIONE OBIETTIVI REDDITIVITA'

In funzione dei risultati di redditività raggiunti la quota parte di premio verrà erogata con le seguenti modalità:

1. Variazione verso budget delle Manufacturing Incurred Variations

Obiettivo raggiunto	% premio spettante
> 0	100%
< 0	0 (zero)

2. Variazione delle rese (material usage/yields) rispetto al valore della Produzione (VOP)

Obiettivo raggiunto	% premio spettante
0% - 0,5%	100%
0,6 % - 1%	120%
> 1%	140%
<0	0 (zero)

3. Valore delle discards (net product loss) rispetto alla Discard Allowance

obiettivo raggiunto	% premio spettante
>0,2% ≤ 0,4%	100%
>0% ≤ 0,2%	120%
0	140%
>0,4%	0 (zero)

PREMIO PRESENZA INDIVIDUALE

A seguito dell'abolizione del premio presenza ex art.8 lett. G e art. 28 co.9, lett. b1 e b2, le parti convengono di corrispondere un valore economico secondo la seguente tabella:

2017		2018	
≤ 1%	€ 300,00	≤ 1%	€ 309,00
>1 ≤ 2,5%	€ 230,00	>1 ≤ 2,5%	€ 237,00
>2,5 < 3%	€ 150,00	>2,5 < 3%	€ 155,00

IMPORTI DEL PREMIO

A) Importi lordi riferiti agli obiettivi di Produttività (tutti i dipendenti)

Anno	Importo
2017	€ 1278
2018	€ 1316

B) Importi lordi riferiti agli obiettivi di Reddittività (tutti i dipendenti)

Anno	Importo
2017	€ 132
2018	€ 136

C) Importi lordi riferiti agli obiettivi di Reddittività (solo personale operaio)

Anno	Importo
2017	€ 250
2018	€ 257

D) Importi lordi riferiti al Premio Presenza

Anno	Importo
2017	€ 300
2018	€ 309

MODALITA' DI EROGAZIONE

Il premio sarà erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di Marzo dell'anno successivo a quello cui si riferisce, a tutti i dipendenti (a tempo determinato, indeterminato) e personale in somministrazione che abbiano maturato un periodo di effettiva collaborazione pari o superiore a 6 mesi nell'arco dell'anno (anche non consecutivi).

Per i dipendenti assunti in corso d'anno i suddetti importi verranno riproporzionati in dodicesimi, considerando per intero le frazioni superiori a 15 giorni, purchè abbiano maturato un periodo di effettiva collaborazione pari o superiori a 6 mesi (anche non consecutivi) nell'arco dell'anno.

Per i dipendenti con contratto part time i suddetti importi verranno erogati in proporzione all'orario di lavoro.

Per i dipendenti (sia a tempo determinato che indeterminato) e per il personale in somministrazione che dovessero cessare il rapporto di lavoro in corso d'anno, il premio verrà erogato in ragione dell'80% del premio di produttività, riproporzionato in dodicesimi e considerando per intero le frazioni superiori a 15 giorni, purchè abbiano maturato un periodo di effettiva collaborazione pari o superiore a 6 mesi nell'arco dell'anno (anche non consecutivi)

I dipendenti che usufruiscono dell'aspettativa non retribuita non maturano in tale periodo i relativi ratei di premio.

Per i dipendenti assenti per maternità, il premio verrà riconosciuto pro rata nel limite di nove mesi di assenza nell'anno, anche non continuativi, in armonia con quanto previsto dal vigente CCNL.

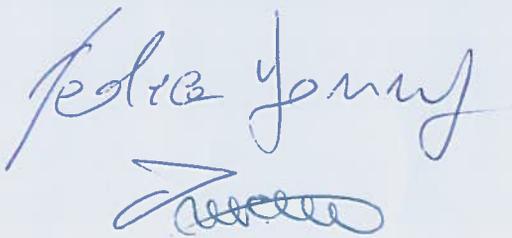
Il presente accordo aziendale decorre dal 1/01/2017 e sarà valido fino 31/12/2018

Al fine di garantire la certezza dei costi aziendali, con la sottoscrizione del presente accordo, si intendono esaurite e soddisfatte, sino al 31/12/2018, tutte le richieste comunque concretizzabili in aumento dei suddetti costi.

Ai sensi della Legge di stabilità 2016 e successive integrazioni, il presente accordo di secondo livello è conforme ai criteri previsti al fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato.

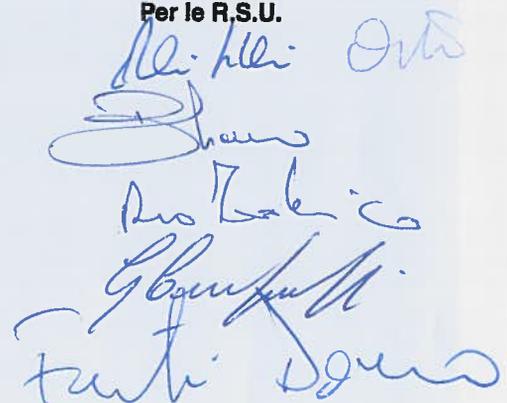
Letto, confermato e sottoscritto.

Per la BAXTER MANUFACTURING S.p.A.



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, representing the company.

Per le R.S.U.



Five handwritten signatures in blue ink, representing the representatives of the workers' representatives (R.S.U.).