

VERBALE DI ACCORDO

Addì 23 marzo 2011, presso la sede dell'Unione Industriale di Torino

Tra

La S.p.A. MICHELIN ITALIANA, assistita dall'Unione Industriale di Torino

e

Le Segreterie Nazionali, Regionali della FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL unitamente alle Segreterie Territoriali di Torino, Cuneo, Alessandria e Milano e alle RSU dei siti di Cuneo, Torino, Alessandria e Milano

PREMESSO CHE

- In una situazione economica non ancora stabilizzata dopo la violenta crisi che ha investito tutti i settori industriali e in particolare quelli manifatturieri, gli stabilimenti della S.p.A. Michelin Italiana continuano ad essere sottoposti a forti tensioni concorrenziali non solo provenienti da altri costruttori di pneumatici, ma anche da altri stabilimenti appartenenti allo stesso Gruppo Michelin ubicati in altre nazioni sia europee che extraeuropee. B
- In tale contesto, caratterizzato da forti tensioni internazionali, il Piano Industriale sottoscritto dalle Parti Sociali il 2 dicembre 2008 costituisce un importante strumento per la definizione degli assetti industriali della S.p.A Michelin Italiana e per le Relazioni Industriali caratterizzate dalla costante valorizzazione dell'attività negoziale.
- La progressiva realizzazione degli impegni assunti, con particolare riferimento agli investimenti previsti nel Piano Industriale che qui si intendono integralmente richiamati e confermati, ha consentito di avviare la modernizzazione e la riorganizzazione delle attività della S.p.A Michelin B
reg

fu B
A
ay
SS
RA
f
B
C
M
L.S.
italian

Italiana, finalizzata al consolidamento della propria presenza sul territorio nazionale.

- Tutto ciò ha agevolato il realizzarsi delle condizioni necessarie a cogliere le opportunità derivanti dai segnali di ripresa che provengono dai mercati di riferimento anche per i Siti che hanno maggiormente risentito delle flessioni produttive.
- Il rispetto degli obiettivi di Costo, di Qualità e di Servizio al Cliente richiesti dal mercato, costituisce un'ulteriore opportunità di sviluppo per il futuro della S.p.A Michelin Italiana, con positivi riflessi sul piano occupazionale.
- Le Parti, con la firma del presente accordo, condividono l'obiettivo di proseguire nel consolidamento della realtà industriale in Italia, confermando l'importante ruolo svolto dalle RSU nella definizione ed attuazione delle misure di flessibilità e stagionalità inderogabili rispetto alle attese del Cliente.
- Per tutti i siti della S.p.A. Michelin Italiana è stato, ad oggi, verificato e certificato il piano di investimenti previsto nell'accordo siglato nel dicembre 2008 e lo stesso viene confermato per gli anni dal 2011 al 2013.
- Per il raggiungimento di questi obiettivi si ritiene importante continuare a mantenere il clima costruttivo delle relazioni sindacali che ha consentito di affrontare e risolvere situazioni delicate, ponendo sempre come punto qualificante e centrale di ogni accordo il rispetto del personale della S.p.A. Michelin Italiana e il ruolo delle Parti Sociali presenti sul territorio.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e le Parti convengono che la presente intesa è da intendersi come ipotesi di accordo fino ad approvazione da parte delle assemblee dei lavoratori da concludersi entro il 12 aprile 2011.

u
fr *B* *SS* *RA* *L* *Pal*
SS *Pal*
2

1. SICUREZZA SUL LAVORO

Il raggiungimento degli eccellenti risultati nel campo della sicurezza sul lavoro è stato possibile e continuerà ad esserlo grazie ad un'approfondita e radicata estensione della cultura della sicurezza tra tutti i lavoratori favorendo la conoscenza, e la corretta applicazione delle norme di legge e del vigente C.C.N.L. con particolare riferimento all'utilizzo dei D.P.I. anche attraverso opportuna formazione.

I risultati ottenuti negli ultimi anni in tema di sicurezza sul lavoro, confermano l'utilità di mantenere il parametro del Tasso di Frequenza degli infortuni tra gli indicatori di performance del Premio di Risultato. Tali risultati possono essere ulteriormente migliorati attraverso il coinvolgimento di tutti i dipendenti che si misura con il Tasso di Partecipazione (TP).

Particolare attenzione sarà, quindi, data agli aspetti legati alla prevenzione, intendendo creare tra tutte le parti coinvolte, ivi comprese le Aziende appaltatrici, uno spirito positivo e propositivo che permetta a chiunque di lavorare in sicurezza.

1.a Appalti

Per ciò che riguarda più precisamente le Aziende appaltatrici e sub-appaltatrici, esse hanno l'obbligo di accertarsi che tutti i lavori si svolgano nel pieno rispetto delle norme vigenti in materia di tutela dell'ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro e in ogni caso in condizioni di permanente sicurezza e salute dei lavoratori, in applicazione del Titolo V del vigente CCNL e dell'art. 26 del D.Lgs. 81/2008, compresa l'eventuale esistenza di rischi specifici nell'ambiente in cui l'impresa andrà a operare e le misure di prevenzione e protezione da adottare.

E' a carico dell'appaltatore e del sub-appaltatore l'onere di rendere edotto il proprio personale dei rischi specifici esistenti nei luoghi in cui si svolgerà la loro attività.

Al momento della presentazione dell'offerta le Aziende in gara dovranno definire il Documento Unico Valutazione Rischi di Interferenza (DUVRI) per lo specifico appalto e si impegnano a partecipare alla riunione di coordinamento e cooperazione organizzata da S.p.A. Michelin Italiana per valutare, in

collaborazione, i rischi derivanti dall'interferenza di più imprese nello stesso luogo.

2. PRODUTTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Gli investimenti definiti dal Piano Industriale hanno permesso e potranno continuare a permettere un consolidamento dei siti produttivi in Italia se accompagnati da un miglioramento della competitività da ottenersi attraverso il l'incremento della produttività e della flessibilità di orari e calendari.

Per tale motivo a livello locale sarà necessario perfezionare gli opportuni accordi di flessibilità e stagionalità sui diversi orari di lavoro entro i termini economici e temporali che soddisfino le enunciate esigenze di competitività.

Si conviene un adeguamento in due tranches delle indennità aziendali di presenza del sabato, della domenica e dei giorni festivi.

Il primo adeguamento avverrà a partire dal 1° aprile 2011, il secondo, a partire dal 1° giugno 2012.

La tabella successiva riporta i nuovi importi conseguenti a tali adeguamenti:

INDENNITA' AZIENDALI		
Attuale	01-apr-11	01-giu-12
13,94	17,00	20,00
17,56	20,50	23,00
23,24	27,00	31,00
25,82	30,50	35,00

Tali indennità sono da intendersi omnicomprensive dell'incidenza su tutti gli istituti legali, contrattuali e aziendali e non saranno considerate utili ai fini del computo del TFR.

3. OCCUPAZIONE

Con riferimento alla materia dei contratti di lavoro, fermo restando che la stabilizzazione occupazionale è un valore condiviso se sostenuto dai volumi

Handwritten signatures and initials:
- Top left: "u"
- Bottom left: "Ru" and several signatures
- Bottom center: a large signature
- Bottom right: "RA" and several signatures, including one with a "4" below it.

produttivi, le Parti convengono di continuare ad utilizzare il contratto di somministrazione a tempo determinato, pur nell'ottica di un parziale e graduale passaggio a contratti a tempo determinato; tale enunciazione di principio non dovrà essere e non sarà un ostacolo alla realizzazione di quanto concordato nel Piano Industriale, soprattutto in tema di ottenimento della CIGS. Nel dare realizzazione a tale intento si dovranno tenere in conto le specificità di ogni singolo sito e le motivazioni che lo hanno portato alla scelta di incrementare gli organici.

Alla presenza di una conferma degli attuali livelli produttivi e del raggiungimento degli obiettivi di produttività e flessibilità nei siti, entro i termini di validità del presente accordo, si può prevedere la trasformazione di 95 contratti di somministrazione in contratti a tempo determinato per il sito di Cuneo e fino a 24 per il sito di Alessandria. Per ciò che riguarda il sito di Cuneo è possibile prevedere un consolidamento dell'occupazione che interessi 50 dei contratti a termine.

4. NORMATIVA AZIENDALE

Per quanto attiene ai permessi relativi alla nascita del figlio, si rimanda al documento in allegato.

5. PREMIO DI RISULTATO

Il presente Premio di Risultato avrà durata triennale con decorrenza 1° gennaio 2011 e scadrà il 31 dicembre 2013; inoltre annulla e sostituisce quello istituito con accordo sindacale del 28 novembre 2005 e successive proroghe.

5.a Parametri e obiettivi

I parametri ai quali saranno correlati gli obiettivi al fine della maturazione del premio per i siti industriali sono: IPI (Indice di Produttività Internazionale); CF (Cout Façon); IQP (Perdita Materia) e TF (Tasso di Frequenza degli infortuni).

Gli obiettivi relativi a ciascun parametro saranno indicati nei Piani Annuali (PA) di ciascuna attività e saranno presentati dalla Direzione di stabilimento a inizio anno.

Le performances "P" delle diverse Linee Prodotto esistenti in ogni sito potranno differenziarsi entro un intervallo del 10%. Nel caso in cui questa condizione non sia rispettata, verranno apportati i necessari correttivi, ponderando le

CL
fe



RA
5
Val

performances e il personale di ciascuna linea prodotto nel rispetto del “vincolo dell’isocosto”.

Per quanto riguarda la Logistica, i parametri sono gli stessi dell’industria, con le seguenti specificazioni di alcune voci:

- IPI => IPL cioè tonnellate movimentate/ora uomo;
- CF => rapporto tra Costi/NAR rapportato a base cento
- PM => RLO cioè qualità rilevata alla consegna
- TF

Ciascuno dei parametri, sia per l’Industria che per la Logistica avrà un peso ponderale del 25%.

Sarà facoltà delle Direzioni e delle RSU concordare, per ogni anno di vigenza del Premio, un peso diverso dei parametri, senza però che nessuno di essi rappresenti meno del 15% o più del 35% del totale.

L’obiettivo del parametro TF in ogni sito sarà unico e comune a tutte le diverse attività e, per accordo tra le parti, la metà della percentuale stabilita potrà essere, nel rispetto delle precedenti indicazioni, destinata all’indicatore TP (tasso di partecipazione).

Resta inteso che in caso di mancato raggiungimento dell’obiettivo TF del Sito, sarà possibile recuperare la relativa percentuale se l’obiettivo TF Paese sarà raggiunto.

Il peso dei singoli parametri, nel rispetto dei limiti percentuali sopra indicati, potrà essere ridefinito per l’anno successivo.

Il Premio di Risultato riguardante, invece, la direzione commerciale poggerà su tre parametri:

- IPI => rapporto tra venduto in volumi (trasformato in punti)/numero ore lavorate rapportato a base cento
- CF => rapporto tra costi/NAR rapportato a base cento
- TF

Il peso ponderale di ciascuno dei predetti parametri sarà il seguente:

- IPI = 40%
- CF = 40%
- TF = 20%

ca

fu

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

53

Sarà facoltà della Direzione e delle RSU concordare, per ogni anno di vigenza del Premio, un peso diverso dei parametri, senza però che nessuno di essi possa avere un'oscillazione superiore a +/- 10%.

I parametri adottati per la Logistica e la Direzione Commerciale saranno oggetto di verifica al termine del primo anno di vigenza.

Non esistono i presupposti per inserire il TP in ambito direzione commerciale.

Per il personale della sede centrale, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del Premio sarà data dalla media ponderata dei risultati raggiunti negli stabilimenti italiani, nella direzione commerciale e nella logistica.

5.b Maturazione del premio e metodologia del calcolo

L'importo del premio sarà variabile in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi correlati ai parametri di cui al punto 4.a).

Il rapporto tra l'entità del Premio di Risultato e il grado di raggiungimento degli obiettivi (performance P_i) relativi ai parametri sopra illustrati è definita da legge lineare con plafonamento in corrispondenza degli obiettivi stessi.

Se indichiamo con I il valore di ciascuno degli indicatori, il calcolo del grado di raggiungimento dell'obiettivo (performance P_i) è determinato secondo la formula seguente:

$$P_i = 1 - \frac{I_{risultato \text{ anno di riferimento}} - I_{obiettivo \text{ anno riferimento}}}{K \times I_{obiettivo \text{ anno riferimento}}}$$

Il coefficiente K è uguale a 0,12.

Lo sviluppo della suddetta formula è indicato nell'allegato A)

La performance globale (P) è la sommatoria delle singole P_i relative ai quattro indicatori moltiplicate per il peso di ognuno.

33

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten initials]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

L'importo massimo in euro lordi complessivo maturabile al raggiungimento del 100% di ogni obiettivo, per la durata del presente accordo, è definito dalla tabella sottostante:

ANNO	2011	2012	2013
EURO	1772,00	1872,00	1972,00

Le singole Direzioni e le RSU possono concordare che una quota non superiore al 20% degli importi indicati nella tabella soprastante sia collegata ad obiettivi specifici di stabilimento diversi da quelli previsti nel paragrafo 4.a.

Le suddette parti potranno altresì convenire contestualmente le modalità di erogazione dell'importo maturato in virtù di quanto definito nel precedente capoverso.

Il periodo di maturazione degli importi del premio, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, sarà dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno di vigenza del premio.

L'importo totale del Premio di Risultato è da intendersi omnicomprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali, contrattuali e aziendali e non sarà considerato utile ai fini del computo del TFR.

5.c Disciplina

Si conferma il monitoraggio, in ogni sito, dell'andamento del grado di raggiungimento degli obiettivi dei singoli parametri del Premio, secondo le modalità già in atto.

In caso di significativi scostamenti nel raggiungimento di detti obiettivi le parti analizzeranno le cause e valuteranno eventuali piani di intervento.

5.d Erogazione

L'importo del Premio, maturato secondo quanto disciplinato ai punti precedenti, sarà determinato per ciascun lavoratore, secondo la tabella di cui all'allegato B).

cu
fu

B

RA

ay

se

L'erogazione degli importi del Premio di Risultato, effettivamente spettanti a ciascun lavoratore, avverrà con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

L'erogazione del Premio di Risultato ai lavoratori in forza alla data di liquidazione dello stesso, sarà effettuata in relazione ai dodicesimi di servizio prestati nell'anno di riferimento, con gli stessi criteri in uso per la tredicesima mensilità e con l'opportuno riproporzionamento per i lavoratori part-time.

Ai lavoratori che cessano il rapporto di lavoro prima di tale data, è riconosciuto un importo convenzionale pari al 70% dell'importo annuale massimo raggiungibile, rapportato ai dodicesimi di servizio prestato e comunque soggetto al computo del coefficiente legato alla presenza.

*** **

In applicazione dell'accordo interconfederale siglato in data 8 marzo 2011 e del conseguente accordo territoriale del 11 marzo 2011 l'importo del premio di risultato di cui al presente accordo è correlato a miglioramenti di competitività dell'impresa e, di conseguenza, soggetto alla disciplina dell'"imposta sostitutiva del 10%".

Inoltre, in conformità a quanto previsto dall'art. 24 del vigente C.C.N.L. l'importo del premio di risultato di cui al presente accordo è totalmente variabile e correlato a obiettivi di miglioramento di competitività di impresa di cui all'art. 53, comma 2, della Legge 30 luglio 2010, n. 122, e dell'art. 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247 e, di conseguenza, soggetto alla disciplina dello sgravio contributivo di cui ai predetti articoli di legge.

Le Parti concordano inoltre che, ai sensi dell'art. 3 della Legge 402/96, l'importo del Premio non sia computato agli effetti di alcun istituto di legge e/o di contratto collettivo, ivi compreso il TFR.

Al fine di quanto esposto nei due paragrafi precedenti l'accordo sarà depositato presso la competente sede della Direzione Provinciale del Lavoro entro 30 giorni dalla data della stipulazione.

6. VERIFICHE

Le Parti Firmatarie del presente accordo si impegnano a monitorare l'andamento e l'applicazione di tutti i capitoli in esso contenuti e si danno reciprocamente atto che ciascuna delle parti ha facoltà, in qualsiasi momento, di convocare un apposito incontro del tavolo nazionale al fine di appianare positivamente eventuali difficoltà di percorso.

per la S.p.A. MICHELIN ITALIANA

per l'UNIONE INDUSTRIALE di TORINO

per le OO.SS

per le R.S.U

ALLEGATO B ALL'ACCORDO SINDACALE DEL 23/03/2011

GG	0-1 Ev	2 Ev	3 Ev	4 Ev	5 Ev	>5 Ev
0	105,0%					
1	104,0%					
2	103,0%	100,0%				
3	102,0%	100,0%	92,8%			
4	101,0%	100,0%	91,9%	80,8%		
5	100,0%	97,0%	91,0%	80,0%	70,0%	
6	100,0%	97,0%	91,0%	80,0%	70,0%	60,0%
7	100,0%	97,0%	91,0%	80,0%	70,0%	60,0%
8	100,0%	97,0%	91,0%	80,0%	70,0%	60,0%
9	100,0%	97,0%	91,0%	80,0%	70,0%	60,0%
10	99,5%	96,6%	90,6%	79,6%	69,7%	59,7%
11	99,1%	96,1%	90,2%	79,3%	69,4%	59,5%
12	98,6%	95,7%	89,8%	78,9%	69,1%	59,2%
13	98,2%	95,3%	89,4%	78,6%	68,7%	58,9%
14	97,7%	94,8%	88,9%	78,2%	68,4%	58,6%
15	97,3%	94,4%	88,5%	77,8%	68,1%	58,4%
16	96,8%	93,9%	88,1%	77,5%	67,8%	58,1%
17	96,4%	93,5%	87,7%	77,1%	67,5%	57,8%
18	95,9%	93,1%	87,3%	76,8%	67,2%	57,6%
19	95,5%	92,6%	86,9%	76,4%	66,8%	57,3%
20	95,0%	92,2%	86,5%	76,0%	66,5%	57,0%
21	94,4%	91,6%	85,9%	75,5%	66,1%	56,6%
22	93,7%	90,9%	85,3%	75,0%	65,6%	56,2%
23	93,1%	90,3%	84,7%	74,5%	65,2%	55,9%
24	92,5%	89,7%	84,1%	74,0%	64,7%	55,5%
25	91,8%	89,0%	83,5%	73,4%	64,3%	55,1%
26	91,2%	88,4%	83,0%	72,9%	63,8%	54,7%
27	90,5%	87,8%	82,4%	72,4%	63,4%	54,3%
28	89,9%	87,2%	81,8%	71,9%	62,9%	53,9%
29	89,2%	86,5%	81,2%	71,4%	62,5%	53,5%
30	88,6%	85,9%	80,6%	70,9%	62,0%	53,1%
31	87,9%	85,3%	80,0%	70,3%	61,5%	52,8%
32	87,3%	84,7%	79,4%	69,8%	61,1%	52,4%
33	86,6%	84,0%	78,8%	69,3%	60,6%	52,0%
34	86,0%	83,4%	78,2%	68,8%	60,2%	51,6%
35	85,3%	82,8%	77,7%	68,3%	59,7%	51,2%
36	84,7%	82,1%	77,1%	67,7%	59,3%	50,8%
>36	84,0%	81,5%	76,5%	67,2%	58,8%	50,4%

u

fr

3

[Handwritten signature]

ALLEGATO A ALL'ACCORDO SINDACALE DEL 23/03/2011

Legenda

I_r = risultato indicatore I dell'anno N di riferimento

I_{r-1} = risultato indicatore I dell'anno (N-1)

I_o = obiettivo indicatore I dell'anno N di riferimento

$K = 0,12$ coefficiente moltiplicatore indicatore I_o anno N di riferimento

P_i = Performance dell'indicatore I_i

53

a

fer

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

RA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

