



# Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/26 – Accordo Michelin: tra prospettiva di Gruppo e contrattazione di sito

di Filippo Reggiani

**Tag:** #Michelin #contrattazionecollettiva #relazioniindustriali

**L'accordo Michelin** è costituito da tre documenti distinti, discussi dalle parti in via telematica il 26 gennaio 2021 e in seguito siglati separatamente. I testi sono stati sottoscritti dalla S.p.A. Michelin Italiana, assistita dall'Unione Industriale di Torino, e dalle RSU dei siti di Cuneo, Torino, Alessandria e della Direzione Commerciale, assistite dalle Segreterie Nazionali e Regionali della FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL e UGL Chimici insieme alle rispettive segreterie territoriali di Torino, Cuneo, Alessandria e Milano. **Si tratta di un accordo che rinnova il precedente contratto integrativo Michelin sottoscritto il giorno 11 dicembre 2014 e che si inserisce nell'alveo del CCNL Gomma Plastica rinnovato nel settembre del 2020.**

## *Oggetto e tipologia dell'accordo*

Il triplice accordo sottoscritto dalle Parti delinea un rinnovo del contratto integrativo che ha come fondamentale obiettivo l'incremento della redditività del Gruppo. A fronte di un periodo negativo, i firmatari intendono siglare un contratto funzionale al miglioramento della performance industriale ed economica dell'azienda: la contrattazione di secondo livello, dunque, gioca un ruolo fondamentale nel cambio di tendenza del fatturato e nel risultato operativo dell'organizzazione. **L'oggetto principale dell'accordo è, dunque, costituito dalla definizione di una serie di misure volte a raggiungere questo obiettivo. Le principali tra di esse vanno ritrovate nella ricostruzione del sistema premiale del Gruppo e nell'istituzione di un Osservatorio Congiunto finalizzato al monitoraggio del piano di investimenti che l'azienda intende compiere nel prossimo triennio.**

## *Temî trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità*

**Il tema fondamentale del verbale di accordo principale è costituito dalla definizione del Premio di Risultato**, a cui si accompagna un articolo dedicato alla sua welfarizzazione, ormai canonico nel contesto della contrattazione collettiva di secondo livello. Per quanto riguarda gli indicatori del PdR, le Parti condividono la loro natura alternativa e variabile: come recita

l'allegato A dell'accordo in questione, si tratta di parametri di produttività, qualità, costo e sicurezza sul lavoro. L'accordo demanda alla contrattazione di sito la definizione del peso percentuale dei singoli indicatori sul payout e consente al tavolo di stabilimento di legare una

*La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.*

*Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: [tiraboschi@unimore.it](mailto:tiraboschi@unimore.it)*

quota non superiore al 40% dell'importo del PdR a indici alternativi a quelli presentati nell'accordo in esame. Oltre a questa materia, l'accordo si esprime anche in merito alla cessione di ferie solidali tra i dipendenti, ad integrazione di quanto disposto dal Paragrafo G dell'articolo 8 del CCNL Gomma Plastica. Due brevi articoli dedicati ai permessi per eventi familiari e al monitoraggio dei risultati dell'accordo completano il quadro di questo primo verbale. In chiusura, l'accordo conferma la validità dei paragrafi del contratto integrativo dell'11 dicembre 2014 in materia di relazioni industriali, responsabilità sociale, sicurezza e organizzazione del lavoro.

Coerentemente con le mutate priorità del Gruppo, di cui sono espressione l'attenzione alla redditività e l'impegno negli investimenti dichiarati nel *primo* accordo preso in esame, e a completamento del precedente accordo, **il secondo documento ha ad oggetto una rimodulazione del restante sistema premiale del Gruppo**: in particolare, il testo sopprime il "Premio di fabbrica" e limita l'erogazione del "Premio Presenza" ai soli lavoratori somministrati; esso prevede anche l'introduzione di un "Premio Gruppo" e l'erogazione di un "Premio Una Tantum per il solo 2020". È importante soffermarsi in particolare su questi ultimi due punti. Il premio *una tantum* per il 2020 rappresenta una materia su cui si sta esprimendo la contrattazione collettiva anche a livello europeo: il rinnovo dell'IG Metall in territorio tedesco, ad esempio, prevede un Corona bonus pari a 500 euro netti per ogni dipendente. Il "Premio Gruppo", che sostituisce il "Premio di fabbrica" e il "Premio Presenza", si configura come una somma che viene corrisposta a seguito del raggiungimento di un set di obiettivi di redditività fissati annualmente dal Gruppo e comunicati alle RSU di stabilimento.

Integrando quanto affermato dal Contratto nazionale di riferimento rispetto alla costituzione di un Osservatorio Nazionale, **il terzo accordo**, invece, **istituisce un Osservatorio Congiunto di Gruppo**, che concretizza il quinto articolo del *primo* verbale preso in esame. Quest'ultimo testo, inoltre, sottolinea l'importanza dei tavoli di stabilimento come declinazione di quella flessibilità che rappresenta una delle condizioni fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali di redditività menzionati all'inizio di questo breve contributo. In quest'ottica, per esempio, vengono sottoscritte specifiche indicazioni relative alle azioni sul versante occupazionale, riguardo a trasformazioni e stabilizzazioni di personale somministrato, da implementare attraverso un successivo accordo a livello di sito.

### **Valutazione d'insieme**

In conclusione, **l'accordo si muove su due direttrici**: da una parte, il "Premio Gruppo" e l'istituzione dell'Osservatorio Congiunto delineano **l'importanza della prospettiva complessiva aziendale**; dall'altra, la determinazione del peso degli indicatori del Premio di Risultato e quanto siglato in materia di politiche occupazionali lasciano **ampio spazio alla contrattazione di sito**. Tale duplicità di livelli permette all'azienda di coniugare l'attenzione e l'impegno al raggiungimento dell'obiettivo aziendale di redditività con la flessibilità organizzativa necessaria nei contesti dei siti produttivi.

**Filippo Reggiani**

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro  
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @FilippoReggian3