

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

VERBALE DI ACCORDO

[Handwritten signature]

Addì 26 gennaio 2021, in via telematica

Tra

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

e

Le Segreterie Nazionali, Regionali della FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL e UGL Chimici, unitamente alle segreterie territoriali di Torino, Cuneo, Alessandria e Milano unitamente alle RSU dei siti di Cuneo, Torino, Alessandria e Direzione Commerciale.

PREMESSO CHE

- Essendo venuto a scadenza l'accordo integrativo aziendale per i siti di Torino, Alessandria, Cuneo e Direzione Commerciale le Parti, hanno dato luogo ad una approfondita discussione e al confronto per il suo rinnovo nei modi e nei termini previsti per la contrattazione di secondo livello dall'Art. 2 del vigente CCNL di settore;
- Al fine di acquisire gli indispensabili elementi di conoscenza comuni per la definizione del nuovo integrativo aziendale, nel corso di una serie di incontri realizzati a distanza tramite piattaforma digitale, è stata illustrata, discussa e valutata la situazione economica, di mercato e produttiva del S.p.A. Michelin Italiana e le relative condizioni di redditività e competitività;
- La situazione mondiale nel comparto degli pneumatici evidenzia una capacità produttiva superiore di circa il 25% rispetto alla domanda, sia autovettura che autocarro, e questo genera una competizione sempre più aspra, facendo registrare una continua e significativa crescita dei produttori asiatici alla ricerca di sbocchi per le loro produzioni. Facendo un confronto rispetto al 2010 questa situazione ha determinato in Europa una riduzione del peso del segmento "premium", su cui la marca Michelin è posizionata, di 8 punti per il mercato degli pneumatici autovettura (e oltre 20 punti sui calettamenti di 16 e 15 pollici, che rappresentano circa la metà del mercato europeo) e di 11 punti per il mercato degli pneumatici autocarro a favore di una crescita speculare del segmento "budget". Michelin ha registrato pertanto negli ultimi anni, almeno per quanto riguarda l'Europa, perdita di volumi di produzione per i propri stabilimenti, una stagnazione nella crescita del fatturato e un risultato operativo deludente, non riuscendo a creare valore in misura tale da giustificare la continuità dell'impegno a investire nel Vecchio Continente;
- È quindi fondamentale un deciso cambio di tendenza nel risultato dell'Europa nel suo complesso, affinché essa torni a trainare i risultati del Gruppo, come ha fatto storicamente. In questo senso, la nuova organizzazione di Michelin, operativa da gennaio 2018, ha rappresentato una prima risposta basata sulla necessità di essere più vicini al cliente e di rendere più agile la struttura decisionale a favore di una maggiore reattività di risposta ad un mercato molto variabile.
- La crisi sanitaria che ha impattato nel corso del 2020 tutto il mondo ha dimostrato la solidità e la resilienza del Gruppo Michelin, ma ha anche confermato come sia indispensabile che le produzioni dell'azienda siano localizzate geograficamente in prossimità della domanda, per ridurre i rischi di rottura della supply chain, andando quindi ad accelerare ulteriormente l'indirizzo strategico già in atto di crescita delle capacità di produzione, attraverso la messa in opera degli oppo...

[Handwritten signature]

Handwritten signatures at the top of the page.

investimenti, ma queste sono insufficienti rispetto alla domanda del mercato locale. Questa situazione costituisce un ulteriore elemento di criticità per le fabbriche europee largamente impegnate negli ultimi anni ad approvvigionare i mercati extra-continentali;

- Su una preesistente previsione per i prossimi anni di stagnazione o crescita economica comunque poco dinamica in Europa si vengono ora ad aggiungere gli effetti economici causati dalla crisi sanitaria mondiale, i cui effetti sono ancora in gran parte da valutare, il che rende estremamente fragile la previsione dei mercati per i prossimi anni. In questo momento il Gruppo ipotizza un ritorno ai livelli precrisi solo a partire dal secondo semestre 2022.
- Michelin Italiana SpA, da parte sua, è inserita in questa nuova organizzazione del Gruppo nella Regione Europa del Sud, comprendente Paesi quali Francia e Spagna, e quindi fa parte del nucleo storico dell'azienda con una posizione di assoluto rilievo: la capacità di aggredire il mercato e di sviluppare la presenza delle marche del Gruppo sul mercato italiano, anche grazie a servizi competitivi e attrattivi per il cliente diventa elemento chiave per misurare la capacità di progresso;
- Per la parte industriale, la creazione di un'unica Direzione Operativa Manufacturing, se da un lato assicura una strategia industriale globale coerente con le aspettative delle Linee Business, dall'altro determina un pilotaggio a livello mondiale di investimenti e progetti industriali, e pone quindi in diretta competizione tutti i Siti produttivi, evidenziando le criticità degli stabilimenti europei in termini di costi e di produttività;
- L'azienda conferma la sua volontà di rendere Michelin Italiana S.p.A. un punto di riferimento in Europa per il Gruppo dal punto di vista della competitività, della reattività, dell'innovazione e della performance, individuando nell'Osservatorio Congiunto Azienda e Organizzazioni Sindacali lo strumento più consono per perseguire questi obiettivi.
- Pertanto le parti confermano la centralità di tale Osservatorio per il confronto e la verifica delle azioni definite nel triennio 2021-2023 e ribadiscono che, a fronte del quadro economico e di mercato sopra descritto, risulterà fondamentale un continuo impegno verso la redditività, alla quale può contribuire in maniera importante la contrattazione di secondo livello indirizzando ogni sforzo verso l'efficacia e l'efficienza ai fini di garantire la performance industriale, commerciale ed economica richiesta dal Gruppo a Michelin Italiana.
- Gli obiettivi chiave di ogni Sito devono quindi essere correttamente individuati e perseguiti e occorre anche individuare e mettere in opera strumenti che permettano di migliorare il potere di acquisto di ogni singolo lavoratore, senza ulteriori aggravii dell'investimento economico profuso dall'Azienda.
- In data odierna, tramite specifico Accordo, le Parti dopo approfondita discussione hanno raggiunto la presente intesa che disciplina l'accordo integrativo aziendale 2021-2023.

Vertical handwritten notes on the left margin: "Sabine Pasquier", "Maud Vincent", "Sandra Mazzoni".

Vertical handwritten notes on the right margin: "Antonio Alghisi", "Dante Volpini".

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e le Parti convengono che lo stesso è da intendersi come ipotesi di accordo fino ad approvazione da parte delle assemblee dei lavoratori dei Siti interessati.

1. PREMIO DI RISULTATO

In considerazione ed in attuazione di quanto previsto dall'Art. 24 del vigente C.C.N.L. di settore, le Parti convengono d'istituire per il triennio 2021-2023 un Premio di Risultato di natura totalmente variabile, basato su parametri alternativi tra di loro, misurabili e verificabili di produttività, qualità, costo e sicurezza sul lavoro con il comune obiettivo di ottenere un miglioramento delle performance aziendali e, ove ne ricorrano le

Vertical handwritten notes on the left margin: "Paola Damena".

Vertical handwritten notes on the right margin: "Antonio Alghisi", "Dante Volpini".

Handwritten signatures at the bottom of the page.

~~_____~~ ~~_____~~ ~~_____~~ ~~_____~~

condizioni, di applicare il regime fiscale agevolato previsto della Legge n. 208/2015 e successive modifiche e integrazioni.

Il presente Premio di Risultato avrà durata/maturazione dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2023. Tale premio annulla e sostituisce quello istituito con l'accordo del 05/11/2018

a) Parametri e obiettivi del Premio

I parametri ai quali sono correlati gli obiettivi al fine della maturazione del Premio di Risultato sono indicati nella allegata tabella A e sono diversificati, rispettivamente, per ciascuna attività della S.p.A. Michelin Italiana (Siti Industriali, Logistica e Direzione Commerciale).

Gli obiettivi relativi a ciascun parametro di cui alla citata tabella A saranno indicati nei Piani Annuali (PA) delle predette attività e saranno presentati dalle singole Direzioni di Sito, Logistica e Commerciale all'inizio di ogni anno di durata/maturazione del Premio di Risultato.

Le performances "P" delle diverse Linee Business esistenti in ogni Sito potranno differenziarsi entro un intervallo del 10%. Nel caso in cui questa condizione non sia rispettata, le Parti potranno apportare i necessari correttivi, ponderando le performances e il personale di ciascuna Linee Business nel rispetto del "vincolo dell'isocosto".

Il peso di ciascuno dei parametri di cui alla tabella A sarà definito congiuntamente dalle singole Direzioni e la competente RSU, fermo restando che nessuno di essi potrà rappresentare meno del 15% o più del 35% del totale. Nel rispetto dei limiti percentuali sopra indicati, il peso potrà essere ridefinito per ogni anno di durata/maturazione del Premio di Risultato.

L'obiettivo del parametro TCIR in ogni Sito sarà unico e comune a tutte le diverse attività, e i 2/3 della percentuale stabilita, nel rispetto delle precedenti indicazioni, potrà essere dirottata sul parametro TP (tasso di partecipazione) con accordo tra la Direzione di Sito e la competente RSU.

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

Per il personale della Sede Centrale, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del Premio di Risultato sarà data dalla media ponderata dei risultati raggiunti nei Siti Industriali, nella Direzione Commerciale e nella Logistica.

b) Maturazione del Premio e metodologia del calcolo

L'importo del Premio di Risultato sarà variabile in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi correlati ai parametri della allegata tabella A.

Il rapporto tra l'entità del Premio di Risultato e il grado di raggiungimento degli obiettivi (performance P_i) relativi ai parametri della sopracitata tabella A 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:

Giuseppina Perrone

Mauro Vignola

Sabina Mazzoni

Rosella Bonanni

Pierluigi Alessandrini

Dante Valpiani

Luciana Piras

Ai fini del computo del meccanismo dell'erogazione in base alla presenza, per "giorni di assenza" si intendono i giorni lavorabili a livello individuale compresi nel certificato medico così come definiti dai calendari di lavoro aziendali e per "evento" si considera come unico evento anche più certificati consecutivi contenenti l'indicazione "continuazione" o qualificati come tali dall'Ente competente.

Sono considerate le sole assenze per malattia ed infortunio non professionale.

Sono, comunque, escluse dal computo delle assenze/eventi: i ricoveri ospedalieri ed i day-hospital e/o day-surgery o forme equivalenti con attestazione di intervento chirurgico e la relativa convalescenza opportunamente certificata limitatamente ai 20 giorni lavorativi successivi all'uscita dall'ospedale, il giorno di day-hospital e/o day-surgery senza attestazione di intervento chirurgico limitatamente al giorno di ricovero, nonché le malattie subentrate successivamente alla presentazione di un certificato medico attestante lo stato di gravidanza entro l'astensione obbligatoria di maternità.

Le assenze determinate dalla necessità di sottoporsi a cicli terapeutici particolari (es: dialisi, chemioterapia) non saranno conteggiate.

Casi particolari potranno essere valutati dalla Direzione aziendale e dalla RSU anche su segnalazione di quest'ultima.

Sarà, in ogni caso, garantita l'applicazione del valore "100" della tabella suddetta a quei lavoratori che, pur avendo totalizzato nell'anno di riferimento un numero di giorni di assenza, con un massimo di due eventi, tali da comportare l'applicazione di un valore inferiore a "100", nell'anno precedente a quello preso in esame hanno totalizzato un numero di giorni di assenza per malattia uguale o inferiore a 9 con un unico evento.

L'erogazione del Premio di Risultato spettante a ciascun lavoratore in applicazione di quanto riportato nel presente paragrafo avverrà con le competenze del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di durata/maturazione (mesi di febbraio 2022-2023-2024).

L'erogazione del Premio di Risultato ai lavoratori in forza alla data di liquidazione sarà effettuata in relazione ai dodicesimi di servizio prestati nell'anno di durata/maturazione, 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.

È previsto che ogni singolo lavoratore possa fare richiesta di un anticipo del Premio di Risultato in corso d'anno con le seguenti modalità.

- La richiesta, da inviare all'azienda su apposito modulo che sarà messo a disposizione, potrà essere fatta dal 15 giugno al 10 luglio di ogni anno.
- L'anticipo ha un valore fisso pari a 1.000 euro lordi (mille,00) e sarà erogato sul corrispondente cedolino paga del mese di luglio a tassazione ordinaria; a fronte delle condizioni di accesso alla tassazione agevolata di cui al punto d) del presente verbale verrà effettuato l'eventuale conguaglio entro il 31 dicembre dell'anno di erogazione dell'anticipo stesso.
- L'anticipo sarà compensato al reale raggiungimento del Premio di Risultato tramite conguaglio al momento del pagamento al 28 febbraio dell'anno successivo (mesi di febbraio 2022-2023-2024).
- I lavoratori che fanno richiesta di detto anticipo non avranno diritto al pagamento dell'eventuale montante legato alla quota che potrà essere attivata dal Sito su parametri/obiettivi specifici, dive

Enrica Pericini

Anna Lucia

Sabina Morsini

Roberta

Lucia Piro

B

Luciano

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Handwritten signatures]

quelli indicati nella allegata tabella A e non superiore al 40% del predetto importo massimo e complessivo del Premio di Risultato. Tale quota, se raggiunta, sarà congelata ed erogata al momento del pagamento del Premio di Risultato (mesi di febbraio 2022-2023-2024).

Emilia Ferrarese

f) Clausole normative

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Le Parti convengono che gli importi del Premio di Risultato di cui al presente accordo sono da intendersi onnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti legali, contrattuali ed aziendali, ai sensi dell'art. 3, comma 1 e 2 del Decreto Legge 14 giugno 1996 n° 318, convertito dalla legge 29 luglio 1996 n. 402, e non saranno pertanto considerati utili anche al fine del computo del TFR ai sensi dell'art. 1 dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.

[Handwritten signature]

Le Parti si danno inoltre reciprocamente atto che il Premio di Risultato di cui al presente accordo è conforme ai principi fissati dall'art.1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modifiche, e alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e, di conseguenza, ove ne ricorrano le condizioni, sarà assoggettato al regime fiscale agevolato previsto dalla sopra citata normativa.

Ai fini di quanto indicato ai punti precedenti, il presente accordo sarà depositato dall' Azienda in via telematica presso le sedi competenti entro 30 giorni dalla data di completamento dell'iter di approvazione da parte delle assemblee dei lavoratori dei Siti interessati.

[Handwritten signature]

2. WELFARE E CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

[Handwritten signature]

Le Parti convengono che, in base a quanto previsto dalla Legge n. 208/2015 e sue successive modifiche e integrazioni, il Premio di Risultato disciplinato dal precedente paragrafo può rappresentare un importante asse di sviluppo per assicurare un incremento del salario netto percepito dal dipendente e che la facoltà attribuita al singolo lavoratore di convertire il Premio di Risultato in beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale permette allo stesso e all'Azienda di usufruire di benefici fiscali e contributivi di assoluto interesse e tali da non dover essere trascurati.

Partendo da questa considerazione, e in base alla citata normativa, le Parti convengono sull'opportunità di dare la possibilità ai lavoratori della S.p.A. Michelin Italiana di optare per la conversione del Premio di Risultato individualmente maturato negli anni 2021-2023 in beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale, alle condizioni e nei limiti di seguito descritti:

[Handwritten signature]

- a) Ciascun dipendente della S.p.A. Michelin Italiana potrà, con scelta volontaria, convertire in beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale, un importo/valore pari a 300 o 600 o 900 o 1.100 o 1.400 Euro di quanto individualmente maturato a titolo di Premio di Risultato nel 2021, 2022 e nel 2023;
- b) La decisione di convertire i predetti importi del Premio di Risultato in beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale (d'ora in avanti: il "Portafoglio Welfare") spetta al singolo lavoratore, deve essere esercitata di norma entro e non oltre l'ultimo giorno del mese antecedente alla erogazione del Premio di Risultato (mesi di gennaio 2022-2023-2024); l'eventuale revoca da parte del lavoratore avrà effetto solo a partire dall'anno successivo.
- c) Il Portafoglio Welfare del singolo dipendente aderente sarà incrementato di un importo aggiuntivo a carico Azienda pari al 30% dell'importo/valore del Premio di Risultato liberamente destinato dal lavoratore al welfare secondo quanto indicato ai precedenti punti;

[Handwritten signature]

~~Roberto~~      



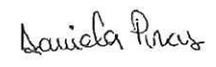












Il "Portafoglio Welfare" consente al singolo lavoratore di scegliere, in base alle proprie esigenze personali e familiari, pacchetti modulari di beni, prestazioni e i servizi nell'ambito delle aree d'intervento previste dalla vigente normativa (Artt. 51 e 100 del TUIR) quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: Fondi di Previdenza complementare e Assistenza Sanitaria integrativa, spese scolastiche, campus estivi, interessi su prestiti c/o mutui, servizi di trasporto pubblico, spese di assistenza (babysitter, colf, badanti, etc.), spese di ricreazione (viaggi, teatro, etc.), spese mediche (check-up) e per attività sportive.



e) Il Portafoglio Welfare sarà spendibile attraverso la specifica "Piattaforma Welfare Michelin Avanza con te" immediatamente dopo la conversione di cui al precedente punto b) e dovrà essere utilizzato dal lavoratore entro e non oltre il mese di novembre dello stesso anno (es: utilizzo entro 30 novembre 2022 degli importi/valori della conversione effettuata a gennaio 2022 per il Premio di Risultato 2021). Arrivati a quella data, l'importo del Portafoglio Welfare non ancora speso potrà essere, su scelta del dipendente:



- i. Destinato alle soluzioni di welfare individuate dalla contrattazione collettiva nazionale (previdenza complementare, assistenza sanitaria), beneficiando in tal modo delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa vigente;
- ii. Liquidato in busta paga nel primo mese utile alla voce "integrazione PdR" e, secondo la normativa vigente, assoggettato alle ordinarie aliquote contributive e fiscali. Resta inteso che, in tal caso, la somma da liquidare sarà proporzionalmente decurtata dell'importo aggiuntivo del 30 % di cui al precedente punto c);
- iii. Le predette regole di destinazione dei valori di conversione in "Portafoglio Welfare", in tutto o in parte, non utilizzati saranno applicate anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di conversione.





L'Azienda porterà a conoscenza dei lavoratori attraverso i canali di comunicazione più efficaci le convenzioni che verranno di volta in volta stipulate per poter utilizzare il Portafoglio Welfare, nonché tutte le altre possibilità di spesa offerte dalle leggi vigenti.

Le Parti, riconfermando il valore e l'importanza dell'Osservatorio Aziendale Welfare istituito dal precedente Accordo del 11/12/2014, convengono di attribuire a tale Organismo il compito di analizzare e individuare, nel rispetto dei vincoli del presente Accordo, le migliori proposte di welfare aziendale così da proporre all'Azienda per la stipula delle necessarie convenzioni, al fine di permettere a ogni lavoratore di utilizzare al meglio, secondo le sue specifiche necessità, il Portafoglio Welfare di sua spettanza.



A tal fine la Commissione si riunirà, con frequenza almeno trimestrale, per valutare in termini di costi, di fattibilità e di interesse per il personale le opportunità offerte dal mercato.

Resta inteso che il suddetto sistema di conversione del Premio di Risultato in "Portafoglio Welfare" viene istituito in funzione dell'attuale regime contributivo e fiscale e che, pertanto, in caso di eventuale modifica legislativa di tali misure negli anni di riferimento del presente Premio di Risultato, le Parti si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi correttivi eventualmente necessari.

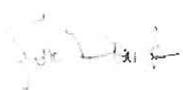


Resta inteso inoltre che i valori del Premio di Risultato convertiti in "Portafoglio Welfare", al pari del valore dei beni, delle prestazioni e dei servizi fruiti in forma flessibile attraverso la "Piattaforma Welfare" non







[Handwritten signatures at the top of the page]

assumono rilevanza ai fini di qualsiasi istituto retributivo diretto, indiretto e differito, di natura legale, contrattuale ed aziendale e non saranno pertanto considerati utili anche al fine del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le Parti, riconfermando il valore e l'importanza di quanto previsto dall' Accordo 11/12/2014 in merito alla possibilità per il lavoratore di destinare alla previdenza integrativa l'importo individuale disciplinato dagli accordi del 02/07/1990 e del 25/07/2000.

Embrilla Pecore

3. CESSIONE FERIE FRA DIPENDENTI

L'equilibrio tra vita privata e lavoro è un aspetto qualificante nella politica di gestione delle persone. A tal proposito l'art. 24 del D.lgs. 151/2015 consente la cessione a titolo gratuito di riposi e ferie maturati a lavoratori dipendenti al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori in particolari condizioni di salute.

Maria Lucia

Si definisce quanto segue

- a. Fermi restando i diritti di cui al D.Lgs 66/2003, i lavoratori dipendenti potranno cedere a titolo gratuito i riposi (RS, RA, conto ore), da loro maturati, a lavoratori dipendenti dello stesso Sito al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità di seguito definite.
- b. Viene istituita una Commissione Interna paritetica, con mandato annuale (dal 1° gennaio al 31 dicembre), con il compito di analizzare, autorizzare e rendere operative le richieste pervenute. La Commissione Interna è composta da otto membri (quattro di nomina aziendale, quattro di nomina sindacale) e delibera a maggioranza assoluta a scrutinio segreto. La prima Commissione Interna verrà nominata entro il 31 dicembre 2021 ed avrà un termine mandato al 31 dicembre 2021.
- c. La Commissione Interna riceverà da parte del Privacy Manager di Michelin Italiana S.p.A. specifica autorizzazione al trattamento di dati personali, ivi compresi dati relativi allo stato di salute del familiare del lavoratore (per i quali occorrerà comunque l'autorizzazione dell' esercente la potestà)
- d. Il dipendente che si trova nelle condizioni di cui al paragrafo a. deve presentare, in busta chiusa indirizzata alla Commissione Interna per la Cessione Riposi, e consegnata al Servizio del Personale, la seguente documentazione:

Silvia Maresca

- i. Domanda di fruizione di riposi ceduti a titolo gratuito;
- ii. Dichiarazione del medico o della struttura curante del figlio minore attestante che il figlio per le sue particolari condizioni di salute necessita di cure costanti da parte del genitore;
- iii. Consenso al trattamento dei dati personali sottoscritto dal dipendente;
- iv. Consenso al trattamento dei dati personali sottoscritto dall' esercente la potestà genitoriale

Rosella Bonomo

- e. La Commissione Interna, tramite il Servizio di Comunicazione di Sito, rende pubblica la richiesta in forma anonima.
- f. I lavoratori dipendenti che intenderanno aderire all'iniziativa comunicheranno al Servizio del Personale l'intenzione di cedere a titolo gratuito i riposi maturati attraverso il modulo definito. La volontà di cessione, irrevocabile, avrà validità fino al 31 dicembre di ciascuno anno.
- g. L'unità minima di cessione individuale a titolo gratuito è fissata in un'ora.

[Handwritten signature]

Daniela Pina

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures at the top of the page]

[Handwritten signature]

- h. Si precisa che possono essere oggetto di cessione solo i giorni di ferie aggiuntivi oltre i 20 previsti dal CCNL. Ferie, RS, RA ceduti confluiscono al monte ore ceduto con il valore della retribuzione percepita dal lavoratore al momento della cessione.
- i. Il numero di ore complessive a cui avrà diritto il lavoratore fruitore dei permessi dovrà essere determinato dividendo l'importo raccolto con la retribuzione oraria del lavoratore beneficiario.
- j. Le ore vengono cedute al loro importo retributivo nominale in quanto non devono esserci scostamenti tra la tassazione e la contribuzione dovute dal lavoratore cedente e quelle applicate al lavoratore beneficiario.

Gabriella Perrone

[Handwritten signature]

Trascorsi almeno 12 mesi dall'avvio dell'applicazione del presente istituto le Parti si incontreranno per analizzare l'andamento, le modalità operative e per valutare eventuali migliorie, fermo restando che tutto il meccanismo dovrà essere armonizzato qualora intervenissero novità legislative o contrattuali, o circolari esplicative da parte degli Enti previdenziali.

Stefano Viviani

In riferimento al Paragrafo G dell'articolo 8 del CCNL Gomma Plastica "Linee guida per l'applicazione della banca ore solidale" si concorda che, non appena saranno rese disponibili le linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni, sarà attivato un apposito tavolo sindacale per l'armonizzazione dell'istituto della Banca ore solidale in SAMI con quanto disciplinato dal CCNL in materia. Il tavolo sindacale dovrà entro sei mesi rendere operativo l'istituto.

4. PERMESSI PER EVENTI FAMILIARI

La Legge 20 maggio 2016, n. 76, che regola le Unioni Civili e i rapporti di convivenza equipara per molti aspetti le unioni civili al matrimonio; in particolare tutte le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, devono applicarsi anche ad ognuna delle parti dell'unione civile. I permessi per eventi familiari riconosciuti al coniuge sono quindi per legge riconosciuti anche all'Unito in sede civile.

Stefano Mazzoni

Le Parti convengono però di estendere il diritto ai permessi riconosciuti al coniuge e alle parti dell'unione civile anche alle coppie di fatto, laddove la coabitazione risulti attestata dallo stato di famiglia.

Il diritto di accesso a questi permessi e le modalità di erogazione sono comunque subordinate alle indicazioni dettate a tal proposito dall'INPS.

5. VERIFICHE E DECORRENZA

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

Il presente accordo annulla e sostituisce ogni precedente accordo o eventuale prassi aziendale in merito agli argomenti regolamentati dallo stesso, decorre dal 1° gennaio 2021 e avrà validità fino al 31 dicembre 2023, fermo restando il pagamento del premio relativo all'anno 2023 che avverrà sul cedolino paga del mese di febbraio 2024, fatto salvo ove diversamente previsto.

Raffaella Gomenca

Daniela Piro

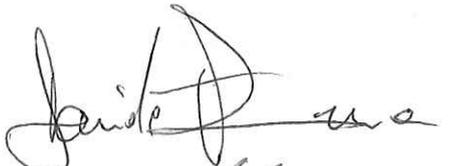
[Handwritten signature]

Le Parti precisano che costituiscono parte integrante della presente intesa i paragrafi 1 (Relazioni Industriali), 2 (Responsabilità Sociale e Welfare), 3 (Sicurezza sul lavoro e appalti) e 4 (Produttività e organizzazione del lavoro) dell'accordo del 11/12/2014 che si intendono integralmente confermati e richiamati.

L'incontro finalizzato alla discussione ed alla condivisione dei contenuti del presente verbale di accordo si è svolto con modalità video e call conference ed il presente verbale è stato firmato dalle Parti separatamente in osservanza delle recenti disposizioni di legge e ai provvedimenti del Governo italiano che hanno raccomandato di evitare riunioni in presenza quale misura di contrasto della diffusione dell'epidemia COVID -19.

Letto, confermato e sottoscritto

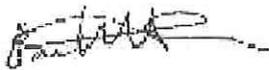
per la S.p.A. MICHELIN ITALIANA

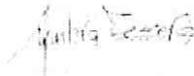






per le OO.SS.







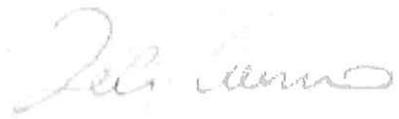


















per UNIONE INDUSTRIALE di TORINO

Roberto
MAIOMI

per le R.S.U.

Mano Vincenzo

Luca Pizzi

Giampaolo

Luca

Renato Valpiani

Luca

Antonio Viviani *Antonio Alessandrini*
Gabriella Perrone *Roberto Velgini*
Salvo Minerva

PREMIO DI RISULTATO 2021 – 2023

PARAMETRI APPLICABILI A PARTIRE DAL 01/01/2021

ALLEGATO TABELLA A

PREMIO DI RISULTATO 2021 - 2023

INDICATORI APPLICABILI A PARTIRE DAL 1.1.2021

	GND										TST	DIR. COMM.	LOGISTICA	
	TC	MUCNO	PLE	SF			MAT		RX	ALE (tutto il sito)			EDC TO	EDC RM
				ISL Indicatore Servizio al Cliente (volume settimanale prodotto consegnato/previsto)	BNR (Rispetto piani spedizione in funzione richieste clienti)	ISL Indicatore Servizio al Cliente (volume settimanale prodotto consegnato/previsto)	PK							
Produttività	ISL	ISL	STOCK CNO	ISL Indicatore Servizio al Cliente (volume settimanale prodotto consegnato/previsto)	BNR (Rispetto piani spedizione in funzione richieste clienti)	ISL Indicatore Servizio al Cliente (volume settimanale prodotto consegnato/previsto)	RX	ISL	BNR (Rispetto piani spedizione in funzione richieste clienti)	NAR	OTD	OTD	OTD	
Costo	PEI	PEI	PEI	PEI	PEI	PEI	PEI	PEI	PEI	CF (ratio costi/margine)	Cible Euro/Tonn Manip	Cible Euro/Tonn Manip		
Qualità	IQP	RLO FP Esterni Responsabilità Logistica	IQP	IQP	IQP	IQP	IQP	IQP	IQP	NPS dealer	RLO FP Esterni Responsabilità Logistica	RLO FP Esterni Responsabilità Logistica		
Sicurezza sul lavoro			TCIR					TCIR	TCIR	TCIR	TCIR	TCIR	TCIR	

Piero Forcella *Roberto Perrone*
Lucrezia Pansa *Antonio Alessandrini*
Salvo Minerva

