

VERBALE DI INTENTI

Addì 23 Luglio 2018 in Roma, presso la sede di Unindustria si sono incontrati:

La società Bridgestone Europe NV/SA Italian Branch Technical Center - di seguito indicata come Bridgestone, assistita da Unindustria Roma

e

la FILCTEM CGIL, UILTEC UIL, FEMCA CISL, UGL Chimici, unitamente alla RSU

Premesso che:

- a) nel Febbraio 2018 Bridgestone ha presentato un piano industriale con il quale è stato evidenziato come la Società operi in un mercato competitivo che necessita di un continuo e costante efficientamento dei costi, del mantenimento di una continua e crescente "leadership" tecnologica, della necessità di continuo adattamento dei processi interni ed esterni in funzione della trasformazione digitale nell'ottica della salvaguardia della massima competitività aziendale e della struttura produttiva;
- b) in data 31 dicembre 2017 è scaduto l'accordo integrativo;
- c) dopo ampio ed articolato confronto, le Parti hanno concordato sui contenuti del presente verbale di intenti che dovrà essere recepito integralmente all'interno del contratto integrativo aziendale, a valere per il triennio 2018 - 2020, che le Parti stesse si impegnano a sottoscrivere entro il mese di settembre 2018;
- d) le Parti concordano che i contenuti del presente verbale verranno applicati esclusivamente al personale in forza alla data di sottoscrizione del contratto integrativo aziendale;
- e) le Parti hanno inoltre convenuto sulla definizione di un Protocollo delle relazioni industriali che verrà sottoscritto contestualmente alla definizione del sopracitato contratto integrativo aziendale

Cio' premesso, le parti hanno definito quanto segue:

La premessa costituisce parte integrante del presente verbale di intenti.

Polizza sanitaria integrativa

Al personale con contratto a tempo indeterminato, l'Azienda riconoscerà una polizza di assistenza sanitaria integrativa in termini di prestazioni equivalenti all'attuale (in vigenza sino al 31.12.2018) come condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL vigente;

Premio di risultato

Premio di risultato variabile a valenza per il triennio 2018/2020, prendendo a riferimento gli indicatori con i relativi pesi, come da Tabella Allegato 1):

- | | |
|--|----------------|
| a) <u>Profitto Operativo</u> (OP) | 70% del Premio |
| b) <u>Sistema Qualita'</u> (QMS) | 15% del Premio |
| c) <u>Sicurezza sui luoghi di lavoro</u> | 15% del Premio |

Cancelletto di ingresso al premio :

- 1) Anno 2018 Profitto Operativo $\geq$ 40% del target. Risultati tra 40% e 50% valorizzati al 40%
- 2) Anno 2019 : Profitto Operativo $\geq$ 50% del target
- 3) Anno 2020 : Profitto Operativo $\geq$ 50% del target

- Importo lordo del Pdr: euro 1350,00 lorde al raggiungimento dei 3 obiettivi

- Il premio sarà distribuito al personale in percentuali diverse, in base al livello contrattuale di inquadramento di appartenenza:

- 110% dal livello A al livello Quadro;
- 105% dal livello B1 al livello E1;
- 100% dal livello E3 al livello H1/3.

Le Parti convengono che le particolarità del Premio consentono l'applicazione delle norme legislative vigenti in materia di fiscalità agevolata.

Così' come previsto dalla vigente normativa anche amministrativa, il beneficio fiscale è applicabile qualora sia realizzato l'incremento di almeno uno degli indicatori sopra concordati fra di essi alternativi che concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico Pdr in oggetto.

Pdr e opzione Welfare

Il lavoratore, in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale (dipendenti con imponibile fiscale di importo non superiore, nell'anno precedente, a euro 80.000,00), potrà scegliere di ricevere l'importo del Premio di Risultato, anziché in forma di erogazione monetaria, in servizi di Welfare.

L'azienda riconoscerà a tutto il personale che decide di optare di convertire almeno il 50% del premio di risultato in Welfare, un importo aggiuntivo di welfare pari al 2% del valore del premio convertito.

Welfare c.d. puro

L'Azienda introdurrà un piano welfare c.d. puro, in linea con la normativa vigente, per il personale con contratto a tempo indeterminato non in prova, del valore di 500 euro/anno, pro quota in relazione al servizio nell'anno di competenza, da fruire attraverso una apposita piattaforma, secondo le modalità che saranno successivamente comunicate dalla direzione aziendale.

Personale con qualifica di Quadro

Al personale che sarà promosso con qualifica di quadro, l'Azienda riconoscerà un bonus promozione *una tantum* pari a 1.500 euro lorde, da erogarsi nel mese di decorrenza della promozione. In via eccezionale, la su menzionata *una tantum* verrà erogata al personale promosso con qualifica di quadro nel primo semestre 2018.

L'indennità di funzione quadri sarà erogata in base a quanto indicato dal CCNL vigente.

Personale con qualifica di operaio, impiegato e quadro

Al personale turnista operaio, impiegato e quadro in servizio durante il secondo e terzo turno sarà corrisposta una indennità giornaliera sostitutiva del servizio mensa pari a € 5,29.

Qualora venga in futuro istituito un servizio mensa per il secondo e terzo turno la suddetta indennità sostitutiva mensa sarà abrogata.

Al personale operaio, impiegato e quadro in servizio nei siti di Roma e Aprilia per almeno 6 ore nei giorni di sabato, domenica, durante le festività civili e religiose, il cui servizio sia stato preventivamente autorizzato, spetterà l'indennità giornaliera sostitutiva mensa pari a 5,29 euro.

Indennità turni: come da Ccnl.

Personale Turnista con qualifica di operaio

1) Premio per obiettivi:

Premio per obiettivi variabile del valore massimo di Euro 240 annue nette, a valenza per il triennio 2018/2020, prendendo a riferimento gli indicatori con i relativi pesi, come da Tabella Allegato 2).

Per l'anno 2018 l'ammontare annuo verrà riproporzionato in modo lineare in base all'effettiva produzione.

2) Una tantum

Riconoscimento di una somma *una tantum* del valore di Euro 500 lorde, a saldo e stralcio e transazione di ogni e qualsiasi pretesa connessa all'accordo integrativo scaduto in data 31.12.2017, da erogarsi, previa sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c., entro un mese dalla sottoscrizione del contratto integrativo aziendale.

Pneumatici

Al personale con contratto a tempo indeterminato non in prova, l'Azienda si impegna a fornire otto pneumatici ogni due anni solari.

Al personale con contratto a tempo determinato che viene trasformato a tempo indeterminato nel secondo anno del biennio saranno concessi 4 pneumatici.

I pneumatici potranno essere richiesti anche per il coniuge, un parente entro il primo grado o per il convivente, purché quest'ultimo risulti da certificazione anagrafica.

Quanto sopra convenuto cesserà automaticamente il giorno successivo all'ufficializzazione della policy BSEMEA che regolerà l'istituto dell'acquisto dei pneumatici da parte dei dipendenti

Borse di studio

L'Azienda metterà a disposizione un ammontare massimo di 9.000,00 euro per anno per la erogazione di borse di studio indirizzate ai figli del personale in forza a tempo indeterminato, per il sostegno agli studi nelle scuole medie, superiori e università.

Le modalità e le condizioni di accesso alle borse di studio saranno comunicate dalla direzione aziendale.

[Area con firme e iniziali]

h
E
B
FC
PA
3
A
F
Gmy
B
X

Disposizioni finali

Per tutto quanto qui non previsto in merito agli istituti economici si fa riferimento al vigente Ccnl ed al regolamento aziendale (trattamento di missione e trasferta, rimborsi kilometrici, indennità di trasporto, rimborsi telefonici extra UE, *vacation bonus*).

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Unindustria Roma

Giuseppe Frascari

p. Bridgestone

Enrico Pirelli

Alvaro Pirelli

p. Filctem Cgil

Enrico Pirelli

p. Femca Cisl

p. Uiltec Uil

Enrico Pirelli

p. Ugl Chimici

Enrico Pirelli

Rsu

Pirelli

Pirelli

G. Marangoni

Alvaro Pirelli

Enrico Pirelli



Premio di Risultato 2018 – 2020

Parametri

- Cancellotto di ingresso al premio:

- Opzione Welfare : 2% aggiuntivo di Welfare per conversione del premio a welfare in misura pari o superiore al 50%

Mr. R. L. Gray Jr. & Co. 1000

Operating Profit

OP Results	Payout
<50%	0
50%	50%
100%	100%

Payout formula% : lineare tra 50% e 100% ()*

* Per il 2018 con OP tra 40% e 50% il payout e' valorizzato al 40% costante.

QMS **

Non Compliance Major	Payout
0	100%
>0	0%

** As per certification IATF 16949:2016.

Surveillance visit executed by LRQA.

Safety

Indice di frequenza infortunistica: $\frac{\text{Numero di infortuni}}{\text{Numero di ore lavorate}} \times 100000$ E indice di gravità infortunistica: $\frac{\text{Numero di giorni persi}}{\text{Numero di ore lavorate}} \times 1000$

Anno corrente	vs	Anno precedente	Evidenza	Note	Azione
INDICE FREQUENZA INFORTUNISTICA		INDICE FREQUENZA INFORTUNISTICA			
x=0	=	X1=0	Positiva	Il valore è pari a zero, quindi il minimo valore raggiungibile.	Corrisponde il 100% del valore
x	<	X1	Positiva	Il valore dell'anno corrente è minore di quello precedente	Se x <= del 50% di X1 corrisponde il 100% Se x > del 50% di X1 corrisponde il 50%
x	>	X1	Negativa	Il valore dell'anno corrente è maggiore di quello precedente	Corrisponde lo 0% del valore
INDICE GRAVITA' INFORTUNISTICA		INDICE GRAVITA' INFORTUNISTICA			
y=0	=	Y1=0	Positiva	Il valore è pari a zero, quindi il minimo valore raggiungibile.	Corrisponde il 100% del valore
y	<	Y1	Positiva	Il valore dell'anno corrente è minore di quello precedente	Se y <= del 50% di Y1 corrisponde il 100% Se y > del 50% di Y1 corrisponde il 50%
y	>	Y1	Negativa	Il valore dell'anno corrente è maggiore di quello precedente	Corrisponde lo 0% del valore

Security Classification

BRIDGESTONE

Allegato 2

Premio per Obiettivi per Personale Operaio Turnista

1. Applicazione

- Tutto il personale operaio turnista operante presso le organizzazioni Adv. Workshop e Indoor

2. Parametri

- I parametri di riferimento sono : Volume di Produzione per Adv Workshop , Numero di Test per Indoor:
- Qualità del risultato , con definizione di entry criteria
- Saturazione capacità produttiva in funzione al personale di staff e al livello di automazione

3. Assegnazione

- L' assegnazione individuale del Premio sarà basata sui dati di assenteismo di ogni singolo addetto .

Assenteismo	Payout
>= 10.1%	0%
tra 7% e 10%	70%
tra 3% e 6.99%	85%
<= 2.99%	100%

Security Classification

BRIDGESTONE



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Indoor Testing - Targets



Item	weight	Target%	Payout
Entry criteria	Volume di testing > 101% e NG tests < 0.05%		
Volume di tests	50% bonus	101-105	90%
		>105%	100%
		0.04% - 0.05%	90%
NG tests	50% bonus	< 0.04%	100%

[Handwritten signatures and notes]

16/10/13

100%

➤ Adv. Workshop - Targets

Item	Weight	Target%	Target Qualita' 2 Recheck	Payout
Entry criteria	Volume di produzione > 101% e scrap ratio < 1% (1 st check) e 0% (2 nd check) * Scrap Ratio < 1.5% (1 st check) per l'anno 2018			
Volume di produzione	50% bonus	101-105	0%	90%
		>105%	0%	100%
		0.95% - 1%	0%	90%
Scrap (1 st check)	50% bonus	Per il 2018 : 1.4% - 1.5%	0%	90%
		< 0.95%	0%	100%
		Per il 2018 : < 1.4%	0%	100%

KS
 WMR
 Guy
 R
 P
 The SP
 HQ
 EA
 PM
 2