

## VERBALE DI ACCORDO

Trelleborg Wheel Systems Italia S.p.A., d'ora innanzi l'Azienda, rappresentata dal Direttore Industriale e dal Direttore Risorse Umane della Business Unit Agricultural Forestry Tires (BU AFT), dr Marco D'Angelo e dr Maurizio Avagnale,

e

la RSU dello stabilimento Trelleborg di Tivoli, d'ora innanzi le OO.SS.

premesso

- ⇒ Che è fermo convincimento dell'Azienda e delle OO.SS. (d'ora innanzi le Parti) che la contrattazione collettiva aziendale sia un valore nel quadro di relazioni industriali finalizzate a determinare quelle condizioni necessarie all'incremento del reddito di impresa e di lavoro da realizzarsi attraverso la spinta alla competitività, all'innovazione e alla flessibilità produttiva;
- ⇒ Che l'Azienda ha presentato alle OO.SS. il Piano Industriale 2012-2013 per lo stabilimento Trelleborg di Tivoli che prevede investimenti per circa 14 milioni di Euro per aumentare la capacità produttiva nel segmento Pneumatici Agricoli e Forestali Extra Large di cui l'Azienda è leader mondiale;
- ⇒ Che l'Azienda opera in un mercato altamente instabile e imprevedibile che alterna a periodi di crescita improvvisa e non preventivabile della domanda di pneumatici (per macchine agricole e forestali) tale da richiedere turni aggiuntivi di produzione (vedi accordi aziendali sul ricorso a turni in domenica del 2005, 2007, 2008, 2011), a periodi di forte flessione, altrettanto improvvisa e non preventivabile, della stessa domanda tale da ricorrere alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e alla Mobilità (vedi verbali di consultazione sindacale e accordi aziendali del 2009 e 2010);
- ⇒ Che, in tale contesto, assume – tra l'altro – rilievo essenziale e determinante una sempre maggiore efficienza, flessibilità e tempestività dell'attività di manutenzione;
- ⇒ Che, alla data corrente, l'Azienda vive un'eccezionale momento di crescita di domanda da parte del mercato e a cui le Parti non intendono rinunciare per non pregiudicare l'immagine di Trelleborg Wheel Systems quale fornitore affidabile considerando che l'attuale organizzazione dello stabilimento Trelleborg di Tivoli unitamente all'orario di lavoro non permetterebbero di cogliere appieno tali opportunità;
- ⇒ Che le OO.SS. riconoscono l'instabilità e l'imprevedibilità del mercato in cui opera l'Azienda e, pertanto, desiderano aiutarla ad utilizzare tutti gli strumenti di flessibilità atti a modulare la forza lavoro e la capacità produttiva degli impianti secondo i volumi di produzione richiesti dal mercato e a contenere i costi al fine di mantenere la competitività dell'Azienda stessa;

Visti e considerati:

l'art.8 del vigente CCNL Gomma, in special modo il co. 23; l'Accordo Aziendale del 12/12/2007 così come confermato in data 25/9/2008; l'Accordo Interconfederale fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 28/06/2011; l'art. 51 e art. 100 del TUIR nonché la Risoluzione del 10/03/2004 n.34 dell'Agenzia delle Entrate Direzione Centrale Normativa e Contenzioso;

hanno stabilito e deciso quanto segue:

**1. La premessa è parte integrante ed essenziale del presente accordo;**

### **2. Indennità Cambio Turno Personale di Manutenzione**

Le Parti concordano che, a far data dal 1° aprile 2012, in considerazione del disagio arrecato, il Personale di Manutenzione con qualifica operaio riceverà:

- un buono benzina del valore di 10,00€ per ogni cambio Turno comandato con preavviso minore di 49 ore e per i primi 6 cambi turno di ciascun trimestre;
- un buono benzina del valore di 20,00€ dal settimo al dodicesimo cambio Turno per ciascun trimestre.

Resta, quindi, inteso che, alla scadenza di ogni trimestre (e, quindi, al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre), il numeratore dei cambi Turno verrà azzerato ai fini del riconoscimento del buono benzina per il trimestre successivo.

Le Parti si danno atto che il riconoscimento dei buoni benzina di cui al paragrafo precedente avverrà sino al valore massimo annuo di € 250,00. Una volta raggiunto tale valore massimo, i cambi turno considerati nel presente articolo saranno compensati con una indennità lorda (di 10,00€ o 20,00€, in base a quanto sopra stabilito) che sarà da intendersi onnicomprensiva di tutti i riflessi sugli elementi retributivi diretti, indiretti e differiti, compreso il TFR, e perciò non entrerà nelle loro basi di calcolo. Tale cifra, inoltre, annulla e sostituisce qualsiasi altra cifra riconosciuta a pari titolo dalla contrattazione nazionale ed aziendale ed è da intendersi utile ai fini degli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla normativa in materia di decontribuzione ed incremento di produttività.

Le Parti si danno, altresì, atto che i benefici economici previsti dal presente articolo costituiscono trattamento di miglior favore per il Personale di Manutenzione con qualifica operaio.

Le Parti si impegnano, entro il 31 dicembre di ogni anno, a riesaminare e rivedere le previsioni del presente articolo anche per tenere conto di eventuali cambiamenti, di legge e/o di contrattazione collettiva, in materia.

### 3. Piano di Incentivazione Personale Manutenzione

L'Azienda comunica alle OO.SS. la disponibilità a valutare l'implementazione di un nuovo ed innovativo sistema di incentivazione per il personale di Manutenzione ed i loro familiari. In particolare, l'Azienda sta valutando un sistema incentivante che, legato ad indicatori di flessibilità e rispondenza alle esigenze aziendali (quali presidio in reparto da ottenersi con un maggior tasso di ore lavorate), consenta di far fruire anche al personale stesso i vantaggi e/o i benefici derivanti da una migliore organizzazione aziendale. Sulla base delle prime stime, la valorizzazione dei criteri suindicati potrebbe consentire di generare un valore (in termini di minori oneri per l'Azienda) equivalente a 15.000,00 € per l'anno 2012 da distribuire al personale di Manutenzione (squadre L/M e P/I) e alle loro famiglie sotto diverse forme, quali, ad esempio:

- istruzione/educazione;
- sussidi per asilo nido e colonie climatiche;
- borse di studio per familiari;
- servizio di trasporto collettivo;
- attività di solidarietà e utilità sociale (iscrizione a circoli/palestre, abbonamenti cinema/teatro/riviste).

Le Parti concordano di istituire a breve una commissione paritetica per definire una regolamentazione di tale possibile sistema incentivante (anche in considerazione dei relativi oneri, diretti e/o indiretti per l'Azienda), da sottoporre poi all'Azienda e alle OO.SS. per discussione ed approvazione.

### 4. Mansione ElettroStrumentista

Le Parti si danno atto che la mansione di ElettroStrumentista riveste un ruolo importante ai fini del corretto espletamento dell'attività aziendale e, quindi, che l'eventuale assenza di chi riveste tale mansione genera difficoltà cui porre rimedio è particolarmente gravoso dal punto di vista organizzativo. A tal fine, le Parti concordano sull'opportunità di incentivare ancora di più la presenza dei lavoratori della Manutenzione che svolgono la mansione di ElettroStrumentista, in modo continuativo, estendendo a questi, a far data dal 1° Aprile 2012, il gettone presenza pari ad 1,5€ lordi al giorno, previsto al co. 11 dell'Accordo Aziendale 14/5/2010 (Premio di Risultato).

### 5. Formazione

Le Parti concordano che, ferme restando le necessità produttivo-organizzative, la costante crescita di professionalità del personale di Manutenzione è un obiettivo primario da perseguire con impegno sia da parte dell'Azienda sia da parte dei lavoratori interessati.

L'Azienda si impegna a presentare, a breve, un progetto di formazione per i lavoratori della Manutenzione, finalizzato ad assicurare un progressivo accrescimento delle loro competenze, conoscenze ed esperienze.

Le Parti si danno atto che la realizzazione della formazione richiederà impegno, sacrificio e dedizione da parte dei lavoratori interessati i quali dovranno prendere parte alle iniziative di formazione senza arrecare pregiudizio alla normale produzione.

Letto, confermato e sottoscritto

Tivoli,

80/03/2012

Trelleborg Wheel Systems Italia SpA

RSU