



ASSOLOMBARDA

Addì, 26 Luglio 2011 in Milano, presso la Sede dell'Assolombarda

Tra

La sanofi-aventis S.p.A. in persona dei signori Laura Bruno, Paolo Mari, Alberico Majatico, Claudio Cammareri, Alberto Tortone, Francesco Veneziani e Giuseppa Patané

Assistita dall'Assolombarda in persona del Sig. Alessandro Glisenti

e

le Segreterie nazionali FILCTEM-CGIL, FEMCA -CISL e UILCEM-UIL nelle persone dei Sigg. Marco Falcinelli, Gianluca Bianco e Sandro Santicchia assistiti dalle competenti strutture territoriali

Le RSU aziendali

Si sono incontrate in data 3, 31 Marzo, 15 Giugno, 20 Luglio 2011 ed in data odierna per dare attuazione alla contrattazione di secondo livello così come previsto dall'art. 26 del vigente CCNL per gli addetti all'Industria chimica, chimico-farmaceutica.

Premesso che

Azienda e Parti sociali hanno riconosciuto, in coerenza con gli accordi sindacali precedenti, la validità della logica partecipativa delle relazioni industriali aziendali come strumento per il costante sviluppo di un confronto costruttivo basato sul riconoscimento ed il rispetto dei ruoli, caratterizzato da una reciproca credibilità e coerenza di comportamenti, e da una trasparenza nelle valutazioni delle condizioni in essere e dagli obiettivi di miglioramento unitamente ai programmi d'intervento da realizzare.

Per dare continuità a quanto sopra indicato è necessario che il premio di partecipazione mantenga una struttura coerente alla compatibilità con l'andamento economico della Società e sia aderente, al fine di mantenere la sua natura incentivante, a risultati direttamente o indirettamente influenzati dai lavoratori;

le Parti, inoltre, hanno convenuto di valorizzare quanto già realizzato in materia di Responsabilità sociale dell'impresa, così come previsto dall'accordo Nazionale del 18 Novembre 2010, conferendo a tale tema coerenza nella contrattazione di secondo livello;

attesa la piena adesione al dettato contrattuale nei contenuti e nelle modalità, Azienda e Parti sociali hanno riconosciuto la validità dell'accordo del 23 Luglio 2007 ed il suo positivo andamento in termini di premio erogato;

la Società ha ampiamente illustrato le prospettive economiche e di mercato riguardo gli anni 2011, 2012 e 2013, che saranno caratterizzate da un mutato quadro economico e commerciale, rispetto a quanto condiviso durante la precedente intesa di cui all'accordo del 23 Luglio 2007.

Nello specifico :



ASSOLOMBARDA

- 1) Il mercato Chimico - farmaceutico si trova all'interno di un profondo processo di trasformazione le cui conseguenze oltre a significare una marcata rivisitazione dei processi e delle attese economiche potranno comportare rilevanti conseguenze sui risultati aziendali.
- 2) si stima che l'effetto congiunto della generificazione di alcune molecole chiave, la scadenza di brevetti e le restrittive politiche sanitarie nazionali e regionali, nonché le difficoltà anche regolatorie e normative per l'immissione nel mercato di nuovi prodotti strategici nel breve periodo, determineranno una contrazione dei fatturati.
- 3) Il quadro di riferimento in cui opera l'Azienda deve registrare, tra l'altro, un contesto economico nazionale ed internazionale ancora fortemente in sofferenza dopo la congiuntura economica mondiale di natura recessiva degli ultimi due anni.

Tuttavia pur riconoscendo la complessità del momento economico e la necessità di accrescere la Produttività aziendale, le Parti intendono rinnovare l'Accordo sul premio di partecipazione per il periodo 2011-2013, condividendo che la struttura esistente del premio stesso, costituisce ancora uno strumento valido di misurazione dell'andamento aziendale e della partecipazione dei lavoratori ai risultati della Società.

Quanto sopra deve, altresì, trovare compatibilità con i costi industriali in un contesto di competitività anche interna di crescente attualità.

Inoltre le parti convengono di favorire la più ampia consapevolezza circa quanto realizzato in questi anni in azienda, anche in materia di Responsabilità Sociale, in particolare con riferimento alle iniziative relative al sostegno alla salute dei propri collaboratori, alla famiglia ecc.

In tale contesto, le parti hanno inteso confrontarsi nell'ambito di un equilibrio negoziale che attraverso l'utilizzo di diversi istituti contrattuali, possa coniugare la sostenibilità dei costi e la Responsabilità Sociale.

Quanto in premessa è parte integrante dell'accordo sindacale di cui appresso.

\*\*\*\*\*

Dopo ampia discussione le Parti hanno concordato quanto segue:

## RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti condividono il valore dell'informazione e della consultazione, quale base di riferimento per innovative e partecipative relazioni industriali che puntino a una maggiore consapevolezza circa il contesto nel quale opera l'azienda.

In tale ambito, in sintonia con quanto previsto dalla parte II ( Relazioni Industriali a livello aziendale ) punto 3, concordano sulla costituzione di un "Osservatorio aziendale" non negoziale. All'interno dell'Osservatorio, con la partecipazione delle RSU aziendali, coordinate dalle Segreterie Nazionali, le parti si incontreranno almeno una volta l'anno per affrontare i temi previsti dal dettato contrattuale.



ASSOLOMBARDA

Tale Osservatorio , avrà inoltre compiti di studio e di analisi congiunta nel quale, la Direzione aziendale e le Organizzazioni sindacali, sulla base delle informazioni relative alle dinamiche settoriali, analizzeranno le questioni che possono avere incidenza sull'andamento economico e produttivo dell'Azienda.

Le parti entro Ottobre 2011 definiranno composizione, competenze e regolamento di funzionamento dell'Osservatorio.

Le parti convengono sulla opportunità di predisporre momenti formativi a livello aziendale sui temi connessi alle relazioni sindacali .

### PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Le Parti hanno convenuto confermare l'articolazione di un Premio di Partecipazione che, così come indicato in premessa, sia coerente con l'andamento economico della Società. Un premio che sia allineato, al fine di mantenere la sua natura incentivante, a risultati direttamente o indirettamente influenzati dai lavoratori , integrando sia contenuti di Redditività che di Produttività senza coinvolgere altri interessi e valori comuni quali, soprattutto, la Salute e Sicurezza sul lavoro..

Il Premio di Partecipazione avrà validità triennale 2011-2013, così come previsto dal vigente CCNL di categoria.

Le Parti, per il periodo di cui sopra convengono di confermare che il premio sia determinato sulla base dei seguenti parametri :

- a) **Redditività:** MOL/ Margine operativo Lordo del Gruppo sanofi in Italia, peso 30%.  
La definizione dell'obiettivo per l'anno di competenza è del consuntivo dell'anno precedente, saranno oggetto di informazione e valutazione fra le parti a livello nazionale, entro il mese di marzo di ciascun anno .
- b) **Produttività:** i parametri di produttività, con peso 70%, saranno individuati annualmente a livello di sito e dovranno in ogni caso essere collegati ai contenuti della relativa pianificazione operativa annuale degli stabilimenti, della sede e delle reti esterne e della ricerca e potranno essere scelti tra i seguenti :

### AREA INDUSTRIALE

Produttività

Resa

Efficacia complessiva dell'impianto

Distruzione

Spese dirette

Reclami

Tempi di ciclo

Ore lavorate effettive rispetto allo standard

Fattore di produzione rispetto allo standard

Qualità del Prodotto.

Assenteismo medio di sito e presenza individuale ( in fase distributiva del premio )



ASSOLOMBARDA

## AREA COMMERCIALE - RICERCA

*Misure di fatturato pro-capite*

*Quantità del prodotto*

*Customer service*

*Assenteismo medio di sito e presenza individuale (in fase distributiva del premio)*

*Numero di Progetti Approvati (PA) dall'Unità Esplorativa ponderato rispetto al numero di addetti.*

Resta inteso che la definizione dei singoli parametri di produttività individuati a livello annuale dovrà avvenire in sede locale entro e non oltre il mese di Febbraio di ogni anno. Questo per rinforzare la logica partecipativa dell'istituto e l'autenticità degli obiettivi assegnati ed il loro raggiungimento.

***Per l'anno 2011, visto il protrarsi della trattativa a livello nazionale, le Parti stabiliscono che gli accordi di attuazione, dovranno essere perfezionati entro e non oltre il 30 Settembre 2011. Questo per assicurare un'autentica individuazione degli obiettivi per l'anno in corso.***

Con cadenza e norma da definire a livello di ogni singola Unità operativa (stabilimento, sede, rete esterna), sarà periodicamente verificato con le RSU l'andamento dei risultati di produttività e di redditività in relazione agli obiettivi concordati, anche al fine di individuare eventuali iniziative, specie in tema di organizzazione del lavoro, indirizzate al raggiungimento degli obiettivi stessi.

### ***Note applicative parametro Assenteismo***

*Alla luce dell'attuale andamento dell'assenteismo in azienda le Parti hanno condiviso la necessità di un intervento teso a riconoscere a tale fenomeno una incidenza sulla produttività. Obiettivo è la riduzione del fenomeno che come noto, almeno per quanto attiene l'assenteismo per malattie di breve durata, rappresenta una delle criticità maggiori nella gestione dell'organizzazione del lavoro. A questo proposito è stato definito che con decorrenza 1 Gennaio 2012 l'indicatore dell'assenteismo potrà essere introdotto a livello di sito quale parametro di produttività.*

### **MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO**

Il premio relativo verrà corrisposto il mese successivo a quello in cui i bilanci saranno approvati dalle assemblee della società, comunque non oltre il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, atteso che è prevista nel mese di novembre un'anticipazione pari al 90% in relazione agli obiettivi di produttività raggiunti alla fine del mese di Ottobre

### **BENEFICIARI**

Il premio verrà riconosciuto a tutto il personale dipendente in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, in proporzione al numero di mesi lavorati, che abbia maturato, nel corso dell'anno di riferimento, un'anzianità aziendale di almeno 4 mesi. Per tutti coloro che cesseranno il rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il premio sarà erogato nel mese di dicembre e calcolato con riferimento di valori di produttività e redditività raggiunti alla fine del mese di ottobre.

20122 Milano, Via Pantano 9

Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it

Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

## PART TIME

Per i lavoratori part time l'importo del premio sarà proporzionale al tempo di lavoro.

## OMNICOMPRESIVITA' DEL PREMIO

Gli importi erogati come premio di partecipazione, per la loro particolare natura, non costituiscono base di calcolo per alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR, avendo le parti inteso definire l'importo del premio stesso in senso omnicomprensivo, tenendo conto di ogni incidenza in sede di quantificazione.

## MODIFICHE DI OBIETTIVI

Qualora si verificano, nel corso degli esercizi di riferimento, situazioni o eventi straordinari o eccezionali che vanifichino gli obiettivi sia di redditività sia di produttività concordati, a seguito di eventi non prevedibili al momento dell'accordo, le parti si incontreranno, per le opportune valutazioni.

## VALORE DEL PREMIO

Il valore del premio base 100 ( redditività e produttività ) per gli anni di validità del presente accordo (2011, 2012, 2013) è fissato come segue :

- 2011 = € 2.028,60
- 2012 = € 2.100,63
- 2013 = € 2.176,26

Per il parametro redditività vengono confermati i valori punto e relativi valori economici 2010 per il triennio 2011-2013

Per il parametro produttività in aggiunta ai valori 2010 saranno applicate le seguenti percentuali di variazioni annua:

- Da 90 a 99 valore punto +3%
- Da 99.1 a 110 valore punto +5%
- Da 110.1 a 130 valore punto +7%

Lo sviluppo del valore del Premio, le soglie di accesso e la scala parametrica (90/130 per la produttività e 90/105 per il Margine Operativo Lordo) è riportata nelle tabelle allegate al presente accordo che formano parte integrante dello stesso.

## DISTRIBUZIONE DEL PREMIO

Nel corso del mese di Ottobre 2011, si stabiliranno con le Segreterie Nazionali, i criteri per la definizione di un meccanismo di calcolo della redistribuzione del premio



ASSOLOMBARDA

## RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA

Così come citato in premessa, obiettivo della presente infesa è stato anche quello di puntualizzare quanto in essere nel gruppo sanofi-aventis Italia in materia di Responsabilità Sociale e dare attuazione all'accordo nazionale di categoria del 18 Novembre 2010.

Nello specifico le Parti intendono favorire un'adeguata consapevolezza culturale e valoriale in materia di Responsabilità Sociale, in tale senso convengono sulla opportunità di condividere per il futuro le scelte in tale ambito.

Confermando la centralità sia del valore "salute" che della previdenza integrativa, Sanofi e le OO.SS. convengono su specifiche iniziative in materia di Welfare con interventi sugli istituti contrattuali del Faschim e del Fonchim:

Contributo Fonchim a carico azienda :  
+0.15 dal 01-01-2013

Contributo Faschim mononucleo familiare a carico azienda ( euro 288 annui ) dal 01.01.2013.  
Tale beneficio potrà riguardare i lavoratori che ne facciano richiesta e quelli che hanno già iscritto il nucleo familiare.

Il lavoratore mediante scelta volontaria irreversibile, da comunicare alla azienda entro il 31 dicembre 2011, potrà optare per uno dei due trattamenti sopracitati.

A livello di sito saranno esaminati casi particolare, che possano rendere necessarie variazioni della scelta effettuata.

I trattamenti sopra specificati non sono cumulabili.

In funzione dell'andamento complessivo dei risultati stimati ad ottobre 2011 e della relativa sostenibilità economica ( MOL positivo rispetto al budget ) il beneficio, scelto dal lavoratore, potrà essere anticipato al gennaio del 2012.

Tale circostanza sarà oggetto di esame congiunto con le segreterie nazionali entro il 30 novembre 2011.

Con decorrenza gennaio 2014 :

- estensione del contributo FASCHIM a carico della azienda, alla quota associativa per il nucleo familiare ( 363 euro ).
- incremento del contributo Fonchim a carico della azienda di un ulteriore 0,10%

\*\*\*

Le parti dichiarano che l'erogazione del premio di partecipazione e' connessa ad incrementi di produttività ed efficienza organizzativa, pertanto conforme ai criteri per la defassazione di cui alle norme vigenti

Le Parti concordano che ai sensi e per gli effetti della Legge 402/96 e della Legge 135/97 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura di Assolombarda per quanto concerne la Direzione Provinciale di Milano e dall'Azienda per quanto concerne agli altri adempimenti.



ASSOLOMBARDA

## DECORRENZA E DURATA

Fatte salve le diverse decorrenze, il presente accordo ha validità dal 1 Gennaio 2011 fino al 31 Dicembre 2013.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. AZIENDA

p. ASSOLOMBARDA

p. Le Federazioni Nazionali

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILCEM-UIL

p. le RSU

GRUPPO SANOFI AVENTIS - PREMIO PARTECIPAZIONE PERIODO 2011 - 2013

Totale Premio Partecipazione:  
 Quota produttività (70%)  
 Quota redditività (30%)

ANNO 2011
2.028,60
1.440,60
588,00

ANNO 2012
2.100,63
1.512,63
588,00

ANNO 2013
2.176,26
1.588,26
588,00

Scala parametrica quota parte "Redditività"

COEFF.	QUOTA REDDITIVITA'	QUOTA REDDITIVITA'	QUOTA REDDITIVITA'
OLTRE 105	646,80	646,80	646,80
105	617,40	617,40	617,40
104	611,52	611,52	611,52
103	605,64	605,64	605,64
102	599,76	599,76	599,76
101	593,88	593,88	593,88
100	<b>588,00</b>	<b>588,00</b>	<b>588,00</b>
99	582,12	582,12	582,12
98	576,24	576,24	576,24
97	570,36	570,36	570,36
96	564,48	564,48	564,48
95	558,60	558,60	558,60
94	530,79	530,79	530,79
93	530,79	530,79	530,79
92	530,79	530,79	530,79
91	530,79	530,79	530,79
90	529,20	529,20	529,20
<90	==	==	==







ASSOLOMBARDA

GRUPPO SANOFI AVENTIS - PREMIO PARTECIPAZIONE PERIODO 2011 - 2013

Totale Premio Partecipazione:  
Quota produttività (70%)  
Quota redditività (30%)

ANNO 2011
2.028,60
1.440,60
588,00

ANNO 2012
2.100,53
1.512,53
588,00

ANNO 2013
2.176,26
1.588,26
588,00

Scala parametrica quota parte "Produttività"

COEFF.	QUOTA "PRODUTTIVITA"	QUOTA "PRODUTTIVITA"	QUOTA "PRODUTTIVITA"
OLTRE 130	1.981,85	2.120,56	2.269,02
130 (**)	1.981,85	2.120,56	2.269,02
129	1.893,77	2.026,34	2.168,18
128	1.836,05	1.963,50	2.100,95
120	1.761,65	1.884,96	2.016,91
115	1.698,25	1.806,42	1.932,87
114	1.673,57	1.790,72	1.916,07
113	1.658,89	1.775,01	1.899,26
112	1.644,20	1.759,30	1.882,45
111	1.629,52	1.743,59	1.865,64
110	1.584,66	1.663,88	1.747,09
105	1.512,63	1.588,26	1.667,67
104	1.498,22	1.573,14	1.651,79
103	1.483,82	1.558,01	1.635,91
102	1.469,41	1.542,88	1.620,03
101	1.455,01	1.527,76	1.604,14
100	1.440,60	1.512,63	1.588,26
99	1.399,03	1.441,00	1.484,23
98	1.384,90	1.426,44	1.469,24
97	1.370,77	1.411,89	1.454,24
96	1.356,63	1.397,33	1.439,25
95	1.342,50	1.382,78	1.424,26
94	1.328,37	1.368,22	1.409,27
93	1.314,24	1.353,67	1.394,28
92	1.300,11	1.339,11	1.379,28
91	1.285,98	1.324,55	1.364,29
90	1.271,84	1.310,00	1.349,30
< 90			

(\*\*) + 35%

*[Handwritten signatures and initials]*