

RINNOVATO IL CONTRATTO CCSL!

Contratto Stellantis, Iveco, Cnhi e Ferrari: nel biennio aumenti mensili di 207 euro (+11,3%) e nel 2023 erogati una-tantum 400 € e flexible benefit di 200 €.

È il primo contratto di questa portata per la difesa del potere di acquisto dei salari. Tutela i lavoratori dentro la transizione automotive e fa da apripista per i prossimi rinnovi.

Si è chiusa positivamente la trattativa iniziata lo scorso autunno per il rinnovo del CCSL scaduto il 31 dicembre 2022. Il nuovo contratto avrà durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica.

A partire dalla prima mensilità utile, marzo 2023, l'aumento sui minimi sarà del 6,5% pari un incremento medio di 119 Euro (relativo all'inflazione del 2022, che si aggiunge a quanto già erogato lo scorso anno) e per il secondo anno a gennaio 2024 un aumento del 4,5%, pari a 87,8 Euro. Complessivamente nel biennio i minimi saranno aumentati di 11,3 punti percentuali per un totale di oltre 207 euro mensili.

Verrà inoltre erogato un una-tantum di 400 €, in due tranche di pari valore, una nel mese di aprile 2023 e una nel mese di luglio 2023. Oltre a ciò, a partire dal mese di maggio 2023, i lavoratori avranno a disposizione 200 € netti di Flexible Benefit spendibili nella piattaforma welfare Cnhi, Iveco, Stellantis e in buoni

carburanti per Ferrari.

Il montante salariale generato dai minimi, dall'una-tantum e dai flexible benefit che i lavoratori incasseranno nel biennio sarà pari a oltre 4.300 euro medi. A differenza di altri Contratti, recuperiamo l'inflazione, anche quella generata dagli energetici importati, e lo facciamo in 12 mesi, incrementando i minimi mensili del +11,3% a cui si devono aggiungere una-tantum e benefit che pesano per un ulteriore +1,5%.

Vediamo in sintesi i punti principali.

TITOLO PRIMO

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E AMBIENTE E SICUREZZA

- Confermato e rafforzato il sistema di relazioni sindacali negli strumenti e nei contenuti, potenziando le Commissioni previste dal CCSL.

Osservatorio nazionale sulle politiche industriali e organizzative

- Istituito a livello nazionale ha l'obiettivo di **condividere informazioni sulla situazione aziendale**: andamento produttivo, occupazionale, piani strategici, investimenti, in relazione alla trasformazione in atto, alla transizione energetica ed ecologica. Potrà essere attivato con riferimento a singole aree di attività interessate da significative variazioni degli andamenti di mercato e produttivi.
- Informazione sull'andamento degli indicatori relativi al Premio di risultato.
- Per il Gruppo Ferrari è confermato l'Osservatorio già istituito a livello aziendale.

Commissione Paritetica nazionale

- Annualmente esaminerà il Bilancio di Sostenibilità e dati su occupazione.

RINNOVATO IL CONTRATTO CCSL!

Commissione Welfare aziendale a livello nazionale

- Aggiornamento della composizione e applicazione del pacchetto di flexible benefit.

Commissione Pari opportunità a livello nazionale

- Prevenire forme di molestie o qualsiasi discriminazione;
- **Promuovere azioni di sensibilizzazione** sul tema molestie e violenza di genere;
- **Analisi e monitoraggio del lavoro agile** in Stellantis, Cnhi e Iveco.

Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva

Vengono rafforzate le competenze e nello specifico:

- Il principio della cura del **"benessere dei lavoratori"**, oltre alla **salute e sicurezza**;
- La **giornata mondiale della sicurezza** in attuazione elaborazioni OPHS;
- **Le verifiche preventive circa modalità, programmi, contenuti della formazione** per i lavoratori;
- **analisi del report annuale sulla formazione RLS di base e specialistica**;
- Informazioni e analisi relative al n. e tipologie **infortuni, "quasi infortuni", malattie professionali**;
- informazione su strumenti previsti per sicurezza e su **dotazioni degli indumenti di lavoro**;
- **analisi in relazione al microclima** e alle eventuali aree di miglioramento;
- informazione e analisi su aspetti legati all'**economia circolare e sosteni-**

bilità ambientale.

Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione a livello di stabilimento/unità produttiva

- Monitoraggio andamento degli indicatori e Target del sistema premiante del contratto.

Verbali di riunione e funzionamento delle Commissioni di Partecipazione

- definiti i tempi e le modalità per la redazione (max 7 gg);
- Possono essere convocate anche da un singolo componente.

Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS) Allegato.

- ridefinita la composizione, le riunioni previste anche in videoconferenza;
- Proposta di **brevi interventi di informazione e formazione per i lavoratori, durante l'orario di lavoro**;
- **Report annuali** sulle attività formative realizzate;
- Strumenti e metodologie finalizzati al **benessere dei lavoratori** in particolare lavoratori in linea di montaggio;
- Diffusione delle **buone prassi**.

DIRITTI SINDACALI

- Nomina RSA e delle Commissioni anche per il tramite del Comitato dei Garanti;
- Assemblea sindacale on-line (per lavoro agile), prevista anche la modalità mista (lavoratori in presenza+lavoratori in modalità agile). bacheca sindacale on-line;
- Clausola responsabilità, l'esonero contributi sindacali ridotto al massi-

mo a 2 mensilità;

- Procedura di raffreddamento previsto già dal 1° incontro la presenza delle oo.ss. territoriali.

DURATA DEL CONTRATTO

Il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro CCSL avrà durata quadriennale, decorre dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2026, ad eccezione della parte economica, relativa alle retribuzioni base e al premio di risultato, che è regolata per il 2023 e 2024.

Entro il 31 ottobre 2024 si apriranno i negoziati per definire gli aumenti per gli anni 2025 e 2026: in tale occasione si esaminerà e valuterà l'andamento inflattivo.

TITOLO SECONDO

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Mantenuti gli attuali regimi di pause;
- **Interventi di formazione** specifica dedicati ai componenti del Consiglio delle RSA, In occasione dell'introduzione di metodologie di gestione della produzione, del sistema ERGO-UAS.

AMBIENTE DI LAVORO

Le Parti collaborano per la migliore attuazione degli obblighi normativi e degli obiettivi aziendali di tutela della salute, della sicurezza e del benessere nei luoghi di lavoro e condividono di improntare la gestione dei processi produttivi alla sostenibilità e al rispetto dell'ambiente.

ORARIO DI LAVORO

- **Recuperi produttivi** Viene ampliato il periodo del recupero dai 6 ai 12 mesi, superato il quale non potrà

RINNOVATO IL CONTRATTO CCSL!

più essere richiesto. L'indennità da 25€ a 27,50€ (+10%). Abbiamo normato che l'attivazione, debba essere comunicata ai lavoratori entro fine 1° turno di martedì; la revoca può avvenire una sola volta con un preavviso inferiore ai 4 giorni, negli altri casi deve essere disposta con almeno 4 giorni. Non possono essere disposti altri recuperi qualora ne siano stati già accumulati 4;

- **Intervallo mensa non retribuito:** con accordo Rsa possibilità di ridurre collettivamente a 45 minuti la pausa non retribuita;
- **Rientro anticipato da CIG o CIGS:** Preavviso scritto al lavoratore di 12 ore o 24 ore se rientro successivo a domenica e festivo;
- **Predisposizione modulistica scritta per accoglimento o rigetto richiesta PAR;**
- **Riduzione a 10 giorni del preavviso per la richiesta PAR, nell'ambito della garanzia del 5%;**
- **Normata la richiesta di PAR anche nella giornata di recupero produttivo (entro 24 ore dalla comunicazione del recupero);**
- Aumento dei P.A.R. frazionati a ore per addetti ai turni dalle 16 a 24 ore;
- **CNH Industrial e Iveco Group "venerdì breve". Per impiegati e quadri prorogato** su richiesta lo schema orario "venerdì breve" con uscita il Venerdì alle 14, lavorando 8,5 ore negli altri giorni;
- **Elemento specifico competitività ciclo continuo:** è prevista l'erogazione pro-quota dell'indennità;
- **Cessione solidale di ferie/P.A.R.,**

esteso anche per le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere.

SMART WORKING - LAVORO AGILE

LAVORO AGILE - STELLANTIS

- **Dotazione strumenti di lavoro.** Verrà messa a disposizione quella necessaria per la specifica tipologia di lavoro e quella indicata dal medico per le specifiche situazione;
- **Rimborso spese per attrezzatura: € 200 una sola volta** per beni strumentali e attrezzature per il lavoro agile, presentazione documentazione entro giugno 2023;
- **Commissione welfare nazionale:** esaminerà proposte su lavoro agile, anche in rapporto al codice di cortesia;
- **Durata e recesso:** stabiliti in 30 giorni i termini di preavviso, 90 giorni nei casi di lavoratori disabili;
- **Formazione:** specifica per i preposti, al fine di supportarli nella corretta gestione dei collaboratori in lavoro agile;
- **Commissione O.d.L. aziendale:** monitoraggio lavoro agile futura applicazione "New Era Agility.

LAVORO AGILE - CNHI IVECO

- Monitoraggio nella **Commissione Welfare e Commissione Pari Opportunità** della sperimentazione fino al 30 aprile 2024, **al termine si valuterà la contrattualizzazione.**
- **Nei contratti individuali,** il diritto alla disconnessione verrà definito in un periodo di 12 ore, collocate successivamente alla fascia di presta-

zione del lavoro agile. Il lavoro straordinario, da lunedì a venerdì, svolto in modalità agile è previsto se autorizzato. Il lavoro al sabato e domenica in straordinario o nei giorni festivi, sono possibili in modalità agile solo se autorizzate dal responsabile e HR.

LAVORO AGILE - FERRARI

Verrà discusso nel rinnovo della contrattazione aziendale che si aprirà nel corso del 2023.

TITOLO TERZO

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Stellantis

Prima area: inserito il profilo professionale dell'addetto ai sistemi di produzione.
Seconda area: inserito il profilo professionale Conduttore sistemi di produzione.
Sistema premiante professionalità. Entro il 2024 il gruppo di lavoro paritetico ha l'obiettivo di individuare, sulla base di una matrice oggettiva e trasparente, parametri di valutazione per misurare e premiare specifiche professionalità e competenze all'interno delle aree professionali,

Iveco - CNHI-Ferrari

4° gruppo professionale. Inserite nei profili professionali l'addetto collaudatore funzionale e addetto macchine a controllo numerico (con almeno 5 anni controllati).

3° gruppo professionale. Inserite anche le seguenti figure professionali: addetto collaudatore funzionale, Condutto-

RINNOVATO IL CONTRATTO CCSL!

re impianti automatici, Addetto controlli qualità.

Solo per CNHI IVECO, costituito un Gruppo di lavoro paritetico in Cnhi - Iveco per valutare, entro il termine del CCSL, la possibilità di identificare un sistema incentivante legato alla professionalità.

Indennità funzioni direttive Cnhi Iveco Stellantis, quota mansione Ferrari.

Sono state rivalutate del 10% le indennità di funzioni direttive (IFD) previste per i gruppi Cnhi, Iveco, Stellantis. Analoga rivalutazione del 10% è prevista per la "quota mansione" di Ferrari.

Erogazione una-Tantum

- 200€ nel mese di aprile 2023;
- 200€ nel mese di luglio 2023.

A tutti i dipendenti, in forza alla data della sottoscrizione del CCSL e al momento dell'erogazione, presso aziende che non hanno cessato attività.

Indennità funzioni direttive

Stellantis	Cnhi Iveco	Attuale	dal 1/3/2023
Professional 1	Professional 2° gr	139,44 €	155,00 €
Professional 2	Professional 1° gr	253,44 €	280,00 €
Professional expert	Professional expert	408,38 €	450,00 €

PREMIO DI RISULTATO

Per i Gruppi Stellantis, CNH Industrial e Iveco Group è previsto un Premio di risultato per gli anni 2023 e 2024. Entro il 31 ottobre 2024, si valuteranno eventuali esigenze di revisione per gli anni successivi di vigenza del Contratto Collettivo. Il Premio di risultato è corrisposto, **in un'unica soluzione alla fine del mese di aprile** dell'anno successivo a quello di riferimento. Ai fini della valorizzazione del Premio di risultato viene utilizzata la retribuzione base annua lorda delle aree professionali dell'anno di riferimento.

RETRIBUZIONE BASE

Gli importi della retribuzione base mensile saranno aumentati del +6,5% dal 1.3.2023 e +4,5% dal 1.1.2024, per un complessivo +11,3%.

Incremento salariale mensile in Stellantis

Aree professionali	attuale		dal 1/3/2023		dal 1/1/2024		Totale aumento	
	paga base	6,5%	Paga base	4,5%	Paga base	mensile	%	
prima	1.706,91	110,95	1.817,86	81,80	1.899,66	192,75	11,3%	
seconda	1.831,81	119,07	1.950,88	87,79	2.038,67	206,86	11,3%	
terza	2.248,13	146,13	2.394,26	107,74	2.502,00	253,87	11,3%	

PDR - STELLANTIS

L'indicatore Stellantis, è legato ai risultati di redditività, definito come il rapporto tra l'Adjusted Operating Income e il Fatturato netto del Gruppo Stellantis della regione Enlarged Europe espresso in percentuale dell'AOI.

- **l'80%** dell'importo del Premio è determinato direttamente dal livello di raggiungimento **dell'AOI margin %** di Enlarged Europe come da matrice;
- **il 20%** dell'importo del Premio è determinato dal livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi annuali degli indicatori: **Quota di mercato** (Market share) Italia per il 33%, **Qualità a tre mesi** dei veicoli prodotti

Incremento salariale mensile - Cnhi Iveco Ferrari

Gruppi professionali	attuale		dal 1/3/2023		dal 1/1/2024		Totale aumento	
	paga base	6,5%	Paga base	4,5%	Paga base	mensile	%	
5	1.709,49	111,12	1.820,61	81,93	1.902,53	193,04	11,3%	
4	1.779,76	115,68	1.895,44	85,29	1.980,74	200,98	11,3%	
3	1.897,44	123,33	2.020,77	90,93	2.111,71	214,27	11,3%	
2	2.172,70	141,23	2.313,93	104,13	2.418,05	245,35	11,3%	
1	2.354,73	153,06	2.507,79	112,85	2.620,64	265,91	11,3%	

RINNOVATO IL CONTRATTO CCSL!

PDR - STELLANTIS

AOI % Enlarged Eu anno di riferimento	% Premio max retribuzione base annua lorda
>=1%	1,0%
>=2%	1,0%
>=3%	2,0%
>=4%	3,0%
>=5%	4,0%
>=6%	6,5%
>=7%	7,0%
>=8%	7,5%
>=9%	8,0%
>=10%	8,5%
>=11%	9,0%
>=12%	9,5%
>=13%	10,0%
>=14%	10,5%

negli stabilimenti italiani per il 33%, **Costo di trasformazione** degli stabilimenti italiani per il 34%. Il premio si ottiene dalla media ponderata di ciascun indicatore.

Al premio si accede in presenza di un free Cash Flow positivo del gruppo Stellantis a livello mondo.

COMAU/IUVO

- **l'80%** dell'importo del Premio è determinato direttamente dal livello di raggiungimento del **Gross Margin percentuale di Extended Europe**, definito come il rapporto tra la differenza tra Ricavi e Costo dei progetti/beni venduti e i Ricavi espresso in percentuale, come da matrice;

- **il 20%** dell'importo del Premio è determinato dal livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi annui degli indicatori di realizzazione delle attività (milestones) dei **progetti acquisiti/progettati e realizzati** in ambito Extended Europe per il 40% e dai **giorni di ritardo** (rispetto alla pianificazione di progetto) consuntivati nell'esecuzione dell'ultima milestone dell'anno per il 60%, ottenuto dalla media ponderata di ciascun indicatore.

FCA BANK, LEASYS, DIVRALIA, CLICKAR

Viene preso a riferimento le Net Operating Expenses delle sedi italiane delle società.

CNHI IVECO GROUP

La regolamentazione del premio di risultato per il biennio 2023-2024 riprende per la maggior parte quella del premio applicato nel 2022. Si sono mantenuti le fasce di garanzia di accesso al premio e si è aumentato il valore del premio a livello 2 e 4. In riunioni trimestrali, i Responsabili di stabilimento forniranno, attraverso specifici dati, informazioni sull'andamento complessivo dell'unità produttiva e condivisione delle azioni utili per il raggiungimento degli obiettivi. Ciascuno dei tre indicatori di stabilimento ha un peso percentuale predefinito, uguale per tutti gli stabilimenti di ciascun Gruppo, discusso tra le Parti, che non può essere inferiore al 20% e superiore al 40% ed è valutato sulla base del livello di risultato raggiunto rispetto al target preassegnato (indice di raggiungimento). Gli indicatori sono i seguenti:

- **Produttività:** l'indicatore volto a rilevare la produttività degli stabilimenti. È il Manufacturing Index.
- **Rispetto dei tempi di consegna:** l'indicatore volto a rilevare il rispetto dei tempi di consegna del prodotto è espresso, per tutti gli stabilimenti ad eccezione di quello di Brescia della Società Magirus Italia S.r.l., dall'**OK to ship (OKTS)**. Per lo stabilimento di Brescia di Magirus Italia S.r.l si farà invece riferimento all'indicatore **Delivery Quality**.
- **Qualità del prodotto:** gli indicatori volti a rilevare la qualità del prodotto, sono definiti come segue:
 - **MERF- XPDI**, si applica a tutti gli stabilimenti fatta eccezione per lo stabilimento CNH Industrial di Modena e gli stabilimenti di FPT Industrial, di Iveco Defence Vehicles e di Magirus Italia.
 - **PPM**, si applica agli stabilimenti FPT Industrial e il Plant di Modena della CNH Industrial.
 - **CQA**, si applica agli stabilimenti Iveco Defence Vehicles e Iveco Magirus Italia.
 - **Moltiplicatore** Lo schema di premio prevede, inoltre, che qualora l'indicatore di sicurezza a livello di Gruppo sia raggiunto agisca quale moltiplicatore del premio per il 10% o 15%.

TITOLO QUARTO

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Part-time: Estensione fino ai 14 anni dei figli quale requisito per la possibilità di



RINNOVATO IL CONTRATTO CCSL!

trasformazione in part-time, nell'ambito del 4% dei dipendenti; Part-time verticale per superare alcuni vincoli tecnico-organizzativa all'utilizzo.

Assunzione a tempo indeterminato da contratti a T.D. e in somministrazione: Il Consiglio RSA o l'esecutivo verranno coinvolti su comunicazione stabilizzazioni.

CONTO WELFARE

200 € netti nel mese di maggio 2023 fruibili da tutti i lavoratori Cnhi Iveco Stellantis che saranno abilitati nella piattaforma informatica verrà aperta per tutti i lavoratori una posizione sul Conto welfare, che dovrà essere utilizzata entro il 31 dicembre 2023 per acquisto beni e servizi del paniere welfare, o se non spesi finiranno nel Fondo pensione, o in assenza, andranno persi.

Per Ferrari non avendo piattaforma welfare, saranno erogati con buoni carburante.

GENITORIALITÀ

- **Formazione professionale per il reinserimento lavorativo al rientro**

dal congedo di maternità/paternità.

- **Congedo di maternità obbligatorio viene riconosciuta la paga globale di fatto.**
- **Normato il congedo di paternità obbligatorio per nascita o adozione/affidamento di 10 giorni (20 gg. per parto plurimo)** e i congedi parentali previsti anche per adozione/affidamento e nei casi di un solo genitore il diritto di astenersi fino a 11 mesi.

FORMAZIONE PROFESSIONALE E DIRITTO ALLO STUDIO

Formazione professionale e diritto allo studio. Permessi retribuiti per studio da 40 a 48 ore retribuite ogni anno (prima era solo per il triennio) per diploma, corsi professionali riconosciuti, laurea breve o magistrale, ITS.

TUTELA LAVORATRICI VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE E GENITORIALITÀ

Lavoratrici vittime di violenza. Estensione del congedo retribuito da 3 a 6

mesi a carico azienda per le lavoratrici vittime di violenza di genere, con utilizzo nei tre anni anche a giornate a gruppi di 4 ore. Il congedo sarà utile ai fini dell'anzianità, della maturazione ferie, tredicesima e TFR. Su richiesta della lavoratrice sono previste: trasformazione in part-time o tempo pieno, il trasferimento in altra sede, usufruire della cessione solidale di ferie/P.A.R.

Nella giornata di lunedì 13 marzo 2023 l'assemblea delle RSA di Fim-Uilm-Fismic-Uglm-Aqcfr ha valutato positivamente all'unanimità l'ipotesi di Accordo.

Seguiranno il voto nelle RSA e nei prossimi giorni le assemblee con le lavoratrici e i lavoratori negli stabilimenti.

ISCRIVITI ALLA FIM CISL, IL SINDACATO CHE CONTRATTA PER DARE VALORE AL TUO LAVORO

**PER QUALSIASI INFORMAZIONE O ASSISTENZA
RIVOLGITI ALLA RSA FIM CISL**