



8 MARZO 2023

ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO SPECIFICO DI LAVORO

tra i gruppi **Cnhi - Ferrari - Iveco Group - Stellantis** e **Fim-Cisl Uilm-Uil Fismic-Confisal Uglm-Ugl Aqcfr**

TITOLO PRIMO

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E AMBIENTE E SICUREZZA

Impegno a sviluppare, valorizzare e diffondere il sistema di relazioni partecipative, con un'autentica politica di cultura del lavoro in grado di rafforzare le competenze professionali, le condizioni di lavoro, l'organizzazione del lavoro, le prospettive future dell'impresa, in un contesto di profonda trasformazione energetica ed ecologica. Vengono confermati e rafforzati il sistema di relazioni sindacali e i relativi criteri, i contenuti del sistema di partecipazione, così come adottati ed affidati alle Commissioni previste dal presente Contratto Collettivo, che vengono ulteriormente potenziate nelle loro competenze.

OSSERVATORIO NAZIONALE SULLE POLITICHE INDUSTRIALI E ORGANIZZATIVE

Viene istituito l'Osservatorio nazionale sulle politiche industriali e organizzative, composto da un rappresentante della segreteria nazionale per ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo e da rappre-

sentanti delle Aziende, con l'obiettivo di condividere informazioni sulla situazione aziendale, con particolare riferimento all'andamento produttivo e occupazionale in relazione all'attuazione dei piani strategici e dei relativi investimenti, nonché in relazione ai fenomeni di trasformazione in atto quali, in particolare, la transizione energetica ed ecologica. L'Osservatorio si riunirà annualmente dopo la pubblicazione del bilancio e su richiesta di una delle Parti, anche con riferimento a singole aree di attività interessate da significative variazioni degli andamenti di mercato e produttivi. Inoltre, nell'ambito dell'Osservatorio sarà data informazione da parte aziendale sull'andamento degli indicatori relativi al Premio di risultato. Per il Gruppo Ferrari è invece confermato l'Osservatorio già istituito a livello aziendale.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La Commissione Paritetica esaminerà annualmente in apposita sessione il Bilancio di Sostenibilità, entro un mese dalla sua pubblicazione. In tale sede saranno esaminati i dati, con particolare riferimento all'andamento occupazionale, con la presenza di responsabili di area e/o di business.

COMMISSIONE WELFARE AZIENDALE A LIVELLO NAZIONALE

Potrà studiare l'aggiornamento della composizione e l'applicazione del pacchetto di flexible benefit.

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ A LIVELLO NAZIONALE

Oltre al compito di **prevenire forme di molestie o qualsiasi discriminazione** connessa alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali dei dipendenti, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, avrà anche il compito di **promuovere azioni di sensibilizzazione sul tema, con particolare riferimento alle lavoratrici vittime di violenza di genere.**

Negli incontri già previsti, volti a garantire una migliore attenzione alle persone e alle problematiche di conciliazione vita-lavoro, le Commissioni Welfare e Pari Opportunità **analizzeranno e monitoreranno periodicamente l'applicazione del lavoro agile nel Gruppo Stellantis e la sperimentazione in atto, sulla base di politiche aziendali, nei Gruppi Iveco Group e CNH Industrial.**

COMMISSIONE SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO A LIVELLO DI STABILIMENTO/UNITÀ PRODUTTIVA

Vengono rafforzate le competenze e il funzionamento prevedendo ulteriori aspetti nell'ambito della consultazione preventiva e della proposta, nello specifico:

- il principio della cura del **"benessere dei lavoratori nei luoghi di lavoro"** oltre a quelli già normati relativi alla **salute e sicurezza**;
- **attuazione delle iniziative elaborate dall'OPHS in occasione della giornata mondiale della sicurezza**, in un'ottica di prevenzione, da realizzarsi operativamente a cura dell'Azienda, tenendo conto delle indicazioni e delle linee guida definite dall'OPHS;
- **verifiche preventive circa le modalità e i contenuti dei programmi di formazione** per i lavoratori;
- **analisi del report annuale sulla formazione di base e specialistica degli RLS** reso disponibile da parte dell'OPHS, condividendo i risultati e gli eventuali piani di azione;
- informazioni relative al **numero e alla tipologia dei "quasi infortuni"**;
- **statistiche per causale e per gravità degli infortuni e dei "quasi infortuni"**;
- situazione delle **malattie professionali**;
- **informazione sull'applicazione degli strumenti previsti dalle metodologie sulla sicurezza** del lavoro adottate e sui risultati raggiunti;
- informazione preventiva relativa alle **dotazioni degli indumenti di lavoro**;
- **analisi in relazione al microclima**

all'interno dei luoghi di lavoro **e alle eventuali aree di miglioramento**, da attuarsi anche mediante il rilievo oggettivo delle temperature;

- **informazione e analisi sugli aspetti legati all'economia circolare e sostenibilità**, alle emissioni, all'impatto ambientale, al trattamento dei rifiuti, all'impatto energetico, anche con il supporto di figure specialistiche aziendali.

COMMISSIONE ORGANIZZAZIONE E SISTEMI DI PRODUZIONE A LIVELLO DI STABILIMENTO/UNITÀ PRODUTTIVA

Negli stabilimenti dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial la Commissione monitora l'andamento degli indicatori specifici e dei relativi target del sistema premiale contrattuale applicato dai singoli Gruppi, ciò anche sulla base di dati oggettivi relativi a tale sistema di cui sono resi partecipi i rappresentanti sindacali aziendali.

VERBALI DI RIUNIONE DELLE COMMISSIONI DI PARTECIPAZIONE

Al termine della riunione, sarà redatto, a cura di un **verbalizzatore identificato** all'inizio della riunione tra i componenti della Commissione di una delle due Parti, un verbale - che dovrà riportare una sintetica rappresentazione delle posizioni espresse dai componenti della Commissione - di cui **sarà consegnata copia ai componenti della Commissione entro 7 giorni dalla riunione** e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

INTERPRETAZIONE AUTENTICA CONVOCAZIONI COMMISSIONI

Con la dizione "Le riunioni della Commissione sono convocate da parte

aziendale, su richiesta di una delle due Parti" si intende che la convocazione può avvenire su richiesta anche di un singolo componente della Commissione interessata attiva nello stabilimento/unità produttiva.

ORGANISMO PARITETICO HEALTH & SAFETY (OPHS)

- Viene ridefinita la composizione paritetica in otto componenti sia per la parte sindacale che per quella datoriale; le riunioni OPHS possono essere tenute anche in videoconferenza;
- OPHS valuta la fattibilità operativa di **brevi interventi di informazione e formazione per i lavoratori, da realizzarsi durante l'orario di lavoro**, per rafforzare la prevenzione e fornisce indicazioni alle CSSL in ordine alla loro possibile realizzazione; verranno individuati alcuni stabilimenti in cui sperimentare l'istituto;
- OPHS predisponde e analizza **report annuali sulle attività formative realizzate**;
- OPHS valuta l'adozione di strumenti e metodologie finalizzati all'ottenimento del miglior benessere dei lavoratori nei luoghi di lavoro con particolare riferimento agli operatori delle linee di montaggio.

DIRITTI SINDACALI

COSTITUZIONE E NOMINA RSA E COMMISSIONI

In caso di inerzia da parte delle OO.SS, la comunicazione di nomina RSA e/o Commissioni, potrà essere effettuata, sempre per iscritto, dal Comitato dei Garanti delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo eventualmente adottato. Vengono previsti Incontri con l'azienda anche in modalità videoconferenza.

ASSEMBLEA E DIRITTO DI AFFISSIONE

- L'Azienda mette a disposizione strumenti per la gestione di assemblee sindacali on-line a favore dei lavoratori che svolgono la loro attività in modalità agile, attraverso il portale aziendale e gli strumenti di video/call conference. A fronte di una richiesta di assemblea, nell'unità produttiva interessata l'eventuale sdoppiamento in modalità "in presenza" e "on-line" (per i diversi tipi di lavoratori) dovrà essere realizzato nel medesimo orario.
- L'Azienda mette a disposizione strumenti per la gestione di bacheche on-line a favore dei lavoratori che svolgono la loro attività in modalità agile, attraverso il portale aziendale.

CONTRATTAZIONE - DECORRENZA, DURATA E PROCEDURE

Il presente Contratto Collettivo decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2026, a eccezione della parte economica disciplinata negli articoli 5 e 11 del Titolo terzo che è regolata per i soli anni 2023 e 2024 e relativamente alla quale le Parti si incontreranno entro il 31 ottobre 2024 per definire la disciplina per gli anni 2025 e 2026: in tale occasione si esaminerà e valuterà l'andamento inflattivo.

CLAUSOLA DI RESPONSABILITÀ

Fatto salvo il principio di proporzionalità e progressività in relazione alla specifica violazione, viene ridotto al massimo di due mensilità l'esonero all'effettuazione delle trattenute mensili per i contributi sindacali.

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO PER PREVENIRE E RISOLVERE I CONFLITTI COLLETTIVI

Nel primo incontro oltre alla RSA, su richiesta, si potrà eventualmente prevedere l'assistenza delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo.

TITOLO SECONDO

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Sono mantenuti gli attuali regimi di pause sino all'introduzione di un diverso sistema di pause collegato a miglioramenti del prodotto, dei processi produttivi, delle condizioni di lavoro e/o ergonomiche in grado di incidere sul livello di prestazione lavorativa.

In occasione dell'introduzione di metodologie di gestione della produzione, del sistema ERGO-UAS o di altri sistemi certificati internazionalmente, saranno realizzati interventi di formazione specifica dedicati ai componenti del Consiglio delle RSA dell'unità produttiva interessata.

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 impronta la gestione dei processi produttivi alla sostenibilità e al rispetto dell'ambiente.

Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS)

Promozione della salute e sicurezza e del benessere dei lavoratori nei luoghi di lavoro (buone prassi).

ORARIO DI LAVORO

Recuperi produttivi

Per l'attivazione sono state mantenute le due causali già previste: causa di forza maggiore e interruzione forniture. Viene **esteso il periodo per il recupero dai 6 ai 12 mesi** successivi, **stabilendo che superato questo periodo non potrà più essere richiesto** e sarà tutto a carico dell'azienda. **L'indennità è stata aumentata del 10%, portandola a € 27,50.**

Il recupero disposto nella giornata di sabato, nei giorni di riposo individuale o in altri turni potrà essere revocato con un preavviso di almeno quattro giorni; in caso di revoca comunicata con un preavviso inferiore a quattro giorni, il recupero potrà essere riprogrammato una sola volta.

Per ogni unità produttiva/reparto l'Azienda non potrà disporre un nuovo recupero nella giornata di sabato, nei giorni di riposo individuale o in altri turni qualora nei dodici mesi precedenti ne abbia già disposti quattro, nessuno dei quali ancora effettuato.

Interpretazione autentica tra le parti sui Recuperi Produttivi

- Con la dizione "preavviso di almeno 4 giorni per la comunicazione del recupero produttivo nelle giornate di sabato, nei giorni di riposo individuale o in altri turni" si intende che la comunicazione debba avvenire entro la fine del primo turno del giorno di decorrenza del suddetto termine di preavviso (in via esemplificativa entro la fine del primo turno del martedì per un recupero produttivo disposto per il sabato);
- se la perdita di produzione ha interessato più turni nello stesso giorno, il recupero potrà essere programmato anche frazionandolo in più sabati/

giorni di riposo individuale/altri turni;

- qualora non sia possibile da parte aziendale procedere al recupero entro i termini definiti dalla norma contrattuale, la quota retributiva già anticipata al lavoratore resterà da questo definitivamente acquisita.

Intervallo di un'ora non retribuito

Potrà essere ridotto a 45 minuti non retribuiti a livello collettivo, previa verifica ed esame congiunto con il Consiglio delle RSA dell'unità produttiva/area interessata.

Comunicazione per rientro anticipato da CIG o CIGS

Qualora durante le fermate con ricorso al trattamento di integrazione salariale si renda necessario il rientro anticipato al lavoro rispetto al periodo di sospensione comunicato, ne sarà data pronta comunicazione al lavoratore interessato e comunque con un preavviso di almeno 12 ore rispetto all'inizio del turno, e di 24 ore per il caso in cui il giorno di rientro anticipato sia successivo a una domenica o altro giorno festivo.

Modulistica attestante la presentazione della richiesta

L'Azienda predisporrà apposita modulistica attestante la presentazione della richiesta, nonché l'accoglimento o il rigetto della stessa.

Riduzione tempi comunicazione PAR

Sarà ridotto da 15 a 10 giorni il tempo della comunicazione del lavoratore.

Richiesta PAR in giorno di recupero produttivo

Qualora la richiesta di PAR individuale riguardi una giornata in cui è stato disposto un recupero produttivo, la stessa dovrà essere presentata entro il giorno

successivo a quello in cui è stata comunicata la data in cui il recupero sarà effettuato qualora i tempi della comunicazione del recupero non consentano il rispetto del termine di preavviso di 10 giorni; anche in questo caso la fruizione dei permessi avverrà secondo la regolamentazione prevista contrattualmente.

PAR frazionati ad ore intere per turnisti

Al personale addetto a turni avvicendati e/o ad attività di produzione, potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze operative aziendali e previa espressa autorizzazione del responsabile aziendale preposto, l'utilizzo di ore di P.A.R. di spettanza individuale maturate e fruibili per un massimo di 24 nell'arco di ogni anno solare con un unico frazionamento giornaliero a ore intere.

CNH Industrial e Iveco Group "venerdì breve"

Viene prorogato lo schema orario denominato "venerdì breve", dal lunedì al giovedì 8 ore e mezza, con un'ora o 45 minuti d'intervallo refezione e il venerdì 6 ore, senza intervallo refezione. Per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale, che opereranno per lo schema "venerdì breve", è prevista la flessibilità in entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.30. L'uscita sarà conseguentemente prevista dopo 9 ore e mezza, ovvero dalle 17.30 nelle giornate dal lunedì al giovedì e dopo 6 ore, ovvero dalle 14.00, nella giornata del venerdì.

Per i soli Gruppi CNH Industrial e Iveco Group lo schema orario denominato "venerdì breve" sarà applicabile, sino alla scadenza del CCSL, ai quadri e agli impiegati addetti al turno centrale, che non siano occupati a tempo parziale né svolgano attività di produzione o attività direttamente collegate a quelle di produzione, appartenenti a tutte le funzioni, ferma restando la necessità di compatibilità

tra il ruolo svolto e detto schema di orario. In accordo con il proprio responsabile e in assenza di condizioni organizzative e/o produttive ostative, i lavoratori interessati potranno richiedere entro il 15° giorno del mese, in alternativa all'orario di lavoro giornaliero di norma applicato, l'orario "venerdì breve" che avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello della richiesta e sarà articolato come segue:

- dal lunedì al giovedì: 8 ore e mezza, con un'ora oppure, a seconda delle sedi, 45 minuti d'intervallo refezione non retribuito;
- venerdì: 6 ore, senza intervallo refezione.

Per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale, che opereranno per lo schema "venerdì breve", è prevista l'applicazione del sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero che permette l'entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.30.

La prestazione lavorativa eventualmente resa oltre le 6 ore nella giornata del venerdì, per esigenze tecnico-organizzative, sarà considerata eccedente la durata del normale orario di lavoro, ferma restando un'ora oppure, a seconda delle sedi, 45 minuti di intervallo non retribuito, da effettuarsi secondo gli orari previsti.

Nel caso di ragioni tecnico organizzative l'Azienda, previa informativa al Consiglio delle RSA, potrà sospendere l'applicazione dello schema orario "venerdì breve", dandone comunicazione ai dipendenti interessati con almeno quindici giorni di preavviso.

Per motivi di sopravvenuta incompatibilità dello schema orario "venerdì breve" con specifiche esigenze tecnico organizzative, ogni responsabile potrà comunicare al/ai dipendente/i interessato/i la necessità di adottare nuovamente il normale orario di lavoro giornaliero, dandone comunicazione con almeno

quindici giorni di preavviso.

Qualora le specifiche esigenze tecnico organizzative decadano, sarà possibile, previo accordo con il responsabile, fruire nuovamente dello schema orario "venerdì breve".

Per motivi personali, il dipendente potrà richiedere di sospendere l'applicazione dello schema orario "venerdì breve", dandone comunicazione al proprio responsabile entro il 15 del mese affinché, dal mese successivo, possa essere nuovamente adottato il normale orario di lavoro giornaliero. Una volta sospesa l'applicazione dello schema orario "venerdì breve" non sarà più possibile optare nuovamente per lo stesso fino all'inizio dell'anno successivo.

Elemento specifico competitività ciclo continuo

Gli importi delle indennità saranno corrisposti pro quota in caso di turno non interamente lavorato.

Cessione solidale di ferie/P.A.R..

Le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere, che siano inserite in un percorso di protezione di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. 80/2015, potranno utilizzare un conto ore solidale, istituito a livello di unità produttiva, che permetta loro di utilizzare ferie e/o P.A.R. ceduti da altri lavoratori appartenenti alla medesima unità produttiva/organizzativa secondo quanto di seguito definito.

SMART WORKING - LAVORO AGILE

LAVORO AGILE - STELLANTIS

Dotazione strumenti di lavoro

Il lavoratore agile potrà avere in dotazione altra eventuale strumentazione informatica valutata dall'Azienda necessaria per lo svolgimento della mansione as-

segnata o in conseguenza di specifiche indicazioni del medico competente.

Rimborso spese per attrezzature

I dipendenti che abbiano sottoscritto l'accordo individuale di lavoro agile possono richiedere, una sola volta e dietro presentazione di idonea documentazione di acquisto, il rimborso delle spese - anticipate dal dipendente nell'interesse del datore di lavoro e sostenute per l'acquisto dei beni di seguito indicati e strumentali allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile - nel limite massimo di 200 euro. **La richiesta di rimborso all'Azienda andrà formalizzata entro il mese di giugno 2023** per coloro che hanno già sottoscritto l'accordo individuale alla data di stipula del presente Contratto Collettivo e, per i dipendenti che lo sottoscrivano successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sottoscrizione.

Attrezzature rimborsabili: scrivania, sedia ergonomica, schermo, tastiera, cuffie con microfono, stampante, dotazioni hardware per la connessione di rete.

Diffondere cultura agile per rispetto gestione del tempo

Le Parti ritengono fondamentale supportare e migliorare la diffusione della cultura del lavoro agile a tutti i livelli, anche con riferimento agli aspetti relativi alla gestione del tempo, e in tal senso valutano positivamente il codice di cortesia adottato dall'Azienda e reso disponibile sul sito intranet aziendale. Al riguardo, nel Titolo primo del presente Contratto Collettivo le Parti hanno definito specifiche attribuzioni alle Commissioni nazionali Welfare aziendale e Pari opportunità, da gestire in incontri congiunti.

Durata e recesso

Di norma, fatti salvi casi specifici di incompatibilità, gli accordi individuali di

lavoro agile saranno a tempo determinato di durata annuale e si intenderanno tacitamente rinnovati di anno in anno in caso di mancata disdetta, quest'ultima da comunicare in forma scritta all'altra parte almeno trenta giorni prima della scadenza o, nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999 n. 68, per l'Azienda novanta giorni prima della scadenza. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti potrà recedere dall'accordo individuale di lavoro agile a tempo determinato prima della scadenza del termine previa comunicazione scritta all'altra parte.

Formazione

L'azienda predisporrà un intervento formativo specifico per i preposti, al fine di supportarli nella corretta gestione dei collaboratori in lavoro agile.

Continuerà il monitoraggio dell'applicazione e l'evoluzione del lavoro agile, in particolare nell'ottica della progressiva applicazione della "New Era of Agility" (NEA), anche al fine di esaminare e valutare eventuali interventi volti a un'adeguata applicazione dell'istituto in coerenza con i possibili mutamenti di scenario e/o normativi. A livello locale tale monitoraggio sarà svolto dalla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione.

LAVORO AGILE - CNHI IVECO

Le Parti convengono di monitorare la sperimentazione in corso - che valutano positivamente - sino al 30 aprile 2024 in sede congiunta di Commissione Welfare e Commissione Pari Opportunità. Nel corso della sperimentazione sarà assicurata l'applicazione a tutti i contratti individuali di lavoro agile dei seguenti principi che le Parti considerano essenziali:

Disconnessione: nel corso delle gior-

nate di lavoro con modalità agile, la prestazione dovrà essere resa per il numero di ore di lavoro ordinarie giornaliere previste dallo schema di orario applicato al lavoratore, anche in maniera discontinua, tra le ore 8 e le ore 20 o comunque in un periodo di 12 ore dall'inizio del turno di lavoro individuale. Ne consegue che la fascia oraria feriale di disconnessione è fissata dalle ore 20 alle ore 8 del mattino successivo, oppure, per chi osserva turnazioni particolari, è fissata per 12 ore consecutive, trascorse 12 ore dall'inizio del turno.

Lavoro straordinario: in considerazione dei margini di autonoma gestione flessibile dell'orario da parte del lavoratore, nelle giornate lavorative svolte in modalità agile non è previsto il lavoro straordinario salvo il caso di preventiva autorizzazione da parte del diretto responsabile. Si conferma che per le ore supero di capi/quadri, ai quali non si applica la disciplina del lavoro straordinario, non si necessita la preventiva autorizzazione del responsabile. Nel caso in cui siano richieste prestazioni nelle giornate di sabato e domenica in regime di lavoro straordinario o nei giorni festivi, queste potranno essere rese in modalità agile esclusivamente su preventiva autorizzazione del responsabile e dell'HR manager di riferimento.

Al termine della sperimentazione, le Parti si incontreranno per valutarne gli esiti e, anche alla luce dell'evoluzione normativa, le conseguenti determinazioni. Rimane ferma la prerogativa aziendale di poter cessare in ogni momento il ricorso al lavoro agile, sia nei confronti di singoli lavoratori che di quelli di aree specifiche, di intere funzioni aziendali, di intere Società o di un intero Gruppo, in relazione a considerazioni di carattere tecnico, organizzativo e funzionale. Nell'ambito delle commissioni Organiz-

zazione e Sistemi di Produzione saranno fornite, a richiesta dei componenti di Parte sindacale, informazioni circa il ricorso al lavoro agile a livello locale.

TITOLO TERZO

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE STELLANTIS

Prima area: inserito il profilo professionale del Addetto sistemi di produzione.

Seconda area: inserito il profilo professionale Conduttore sistemi di produzione.

Sistema premiante professionalità: Alla luce del mutato contesto aziendale e delle evoluzioni collegate alla transizione energetica ed ecologica che sta interessando il settore automotive, il gruppo di lavoro paritetico tra le Parti, attivato in occasione del rinnovo 2019-2022 con 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, proseguirà la propria attività con l'obiettivo di definire una proposta aggiornata, anche alla luce di quanto già definito dalle Parti in materia nei Protocolli del 2 dicembre 2019 e 11 novembre 2020, entro il primo biennio di vigenza contrattuale.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE IVECO - CNHI - FERRARI

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

3° gruppo professionale: Inserite anche le seguenti figure professionali: Addetto collaudatore funzionale, Conduttore 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.

Retribuzione e altri istituti economici

Aree professionali	dal 1/3/2023	dal 1/1/2024
prima	1.817,86 €	1.899,66 €
seconda	1.950,88 €	2.038,67 €
terza	2.394,26 €	2.502,00 €

Gruppi professionali	da 1/3/2023	da 1/1/2024
5°	1.820,61 €	1.902,53 €
4°	1.895,44 €	1.980,74 €
3°	2.020,77 €	2.111,71 €
2°	2.313,93 €	2.418,05 €
1°	2.507,79 €	2.620,64 €

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 €

Una Tantum

Per l'anno 2023 saranno erogati due importi forfetari una tantum lordi di euro 200 ciascuno, il primo con la retribuzione del mese di aprile e il secondo con quella del mese di luglio, a tutti i dipendenti in forza alla data della sottoscrizione del presente Contratto Collettivo e al momento dell'erogazione, delle società dei Gruppi Stellantis, Iveco Group, CNH Industrial e Ferrari che applicano il CCSI, fatta eccezione per i dipendenti delle unità produttive/organizzative la cui attività è cessata con ricorso a un ammortizzatore sociale straordinario.

I suddetti importi forfetari sono stati definiti dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali, e pertanto tali importi sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

Le Parti concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del codice civile, come modificato dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, che gli importi forfetari sopra indicati sono da escludere dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

PREMIO DI RISULTATO

Per i Gruppi Stellantis, CNH Industrial e Iveco Group è previsto un Premio di risultato per gli anni 2023 e 2024. Le Parti si incontreranno nell'ultimo trimestre 2024 per valutare eventuali esigenze di revisione della sua regolamentazione per gli anni successivi di vigenza del presente Contratto Collettivo.

GRUPPO STELLANTIS

- per le società Stellantis: AOI (Adjusted Operating Income) margin de-

finito come il rapporto tra l'Adjusted Operating Income e il Fatturato netto del Gruppo Stellantis della regione Enlarged Europe espresso in percentuale dell'AOI; Quota di mercato (Market share) Italia, Qualità a tre mesi dei veicoli prodotti negli stabilimenti italiani, Costo di trasformazione degli stabilimenti italiani; resta fermo che il riconoscimento dell'intero premio è in assoluto condizionato dalla presenza di un Free Cash Flow positivo del Gruppo Stellantis a livello mondo;

- per Comau S.p.A. e Iuvo S.r.l., di cui al Prospetto n. 2: il Gross Margin della regione Extended Europe definito come il rapporto tra la differenza tra Ricavi e Costo dei progetti/beni venduti e i Ricavi espresso in percentuale; la realizzazione delle attività (milestone) dei progetti acquisiti, progettati e realizzati in ambito Extended Europe e i giorni di ritardo rispetto alla pianificazione di progetto consuntivati nell'esecuzione dell'ultima milestone dell'anno in ambito Extended Europe;
- per FCA Bank S.p.A. e le altre società di cui al Prospetto n. 3, le Net Operating Expenses delle sedi italiane delle società.

Il Premio di risultato è corrisposto, per quanto di spettanza, **in un'unica soluzione alla fine del mese di aprile** dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo aver consuntivato i risultati degli indicatori sopra riportati necessari per la sua valorizzazione.

Ai fini della valorizzazione del Premio di risultato viene utilizzata la retribuzione base annua lorda delle aree professionali dell'anno di riferimento.

GRUPPI CNH INDUSTRIAL E IVECO

La regolamentazione del premio di risultato per il biennio 2023-2024 riprende per la maggior parte quella del premio applicato, pure in via sperimentale, nel 2022. Il premio di risultato 2023-2024 sostituirà integralmente sia il premio di risultato applicato nel 2022.

In particolare, in riunioni trimestrali, i Responsabili di stabilimento forniranno, attraverso specifici dati, informazioni sull'andamento complessivo dell'unità produttiva e sul progresso verso i target prefissati, in un'ottica di miglior comprensione delle dinamiche degli indicatori previsti dal premio di risultato, nonché di conoscenza e condivisione delle azioni utili per il raggiungimento degli obiettivi che hanno incidenza sul sistema retributivo sotteso a tale premio.

Ciascuno dei tre indicatori di stabilimento ha un peso percentuale predefinito, 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). I pesi percentuali dei 3 indicatori di stabilimento saranno uguali per tutti gli stabilimenti di ciascun Gruppo.

Produttività

L'indicatore volto a rilevare la produttività degli stabilimenti è espresso, per tutti gli stabilimenti, dal Manufacturing Index calcolato quale rapporto tra le ore totali di manufacturing - ore di presenza operai dirette e indirette incluso straordinari e al netto delle ore da attribuire a lanci, spostamenti di produzioni e altro (ad es. training) - e il totale delle ore standard a tempo ciclo (congelato annualmente) per la quantità totale di volumi prodotti, moltiplicato per cento.



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)**, e, in particolare, dal rapporto tra il numero di unità classificate come OKTS nel mese e il numero di unità previste a PO (Programma Operativo) mensile, moltiplicato per cento.

Per lo stabilimento di Brescia di Magirus Italia S.r.l. si farà invece riferimento all'indicatore **Delivery Quality** espresso dal rapporto tra numero di unità deliberate e programmate nel mese e il totale delle unità programmate nel mese moltiplicato per cento.

Qualità del prodotto

Gli indicatori volti a rilevare la qualità del prodotto variano in relazione alla tipologia del prodotto degli stabilimenti e sono definiti come segue:

MERF - XPDI, espresso dal rapporto tra la sommatoria dei difetti riscontrati durante la verifica del concessionario prima della consegna a cliente finale e il numero di veicoli sottoposti a verifica moltiplicato per cento. L'indicatore 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, espresso dal rapporto tra le non conformità segnalate dagli stabilimenti clienti riceventi e le unità ricevute dagli stabilimenti clienti, moltiplicato per 1.000.000. L'indicatore si applica agli stabilimenti FPT Industrial e allo stabilimento di Modena della CNH Industrial.

CQA, espresso dalla media dei punti di

demerito assegnati nel corso di ispezioni da parte dell'Ente Qualità. L'indicatore 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, esso agisca quale moltiplicatore del premio.

TITOLO QUARTO

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Part-time: estensione fino ai 14 anni dei figli la possibilità di 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

L'Azienda, a conferma della prassi vigente, in caso di assunzioni a tempo indeterminato di un significativo numero di lavoratori impiegati con contratto di lavoro a tempo determinato o in regime di somministrazione di lavoro, ne darà informazione al Consiglio delle RSA o al Comitato esecutivo ove costituito.

CONTO WELFARE

In aggiunta alla destinazione su base volontaria dei premi di risultato contrattuali a cui sia applicabile l'imposta sostitutiva ridotta, esclusivamente per l'anno 2023, a far data dal mese di maggio, l'Azienda metterà a disposizione di tutti i lavoratori dipendenti l'importo di euro 200 fruibile solo nei beni e servizi che compongono il *paniere welfare*: tale importo sarà fruibile da parte di tutti i lavoratori - che saranno abilitati ad accedere a tale fine all'apposita piattaforma

informatica - secondo le regole previste e non sarà incrementato dell'apporto aggiuntivo aziendale del 10%, né potrà essere liquidato per l'eventuale quota residua non fruita, che sarà pertanto destinata al fondo pensione cui il lavoratore aderisce o, in assenza, andrà persa.

GENITORIALITÀ

Nel periodo di vigenza contrattuale l'Azienda predisporrà a favore dei lavoratori dipendenti di cui al comma precedente uno specifico percorso formativo da erogare alla ripresa dell'attività lavorativa successiva a lunga assenza relativa alla fruizione del congedo di maternità/paternità, al fine di facilitare il loro reinserimento lavorativo e professionale.

CONGEDO DI MATERNITÀ OBBLIGATORIO E CONGEDO DI PATERNITÀ

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. Alla lavoratrice assente a titolo di congedo di maternità obbligatorio sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

Il padre lavoratore, in occasione della nascita, adozione o affidamento del figlio ha diritto a un congedo secondo quanto previsto dalle norme di legge e, in particolare, pari a dieci giorni lavorativi; tale congedo è di venti giorni lavorativi in caso di parto plurimo.

CONGEDI PARENTALI

Ai fini e per gli effetti del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino, anche in adozione o in affidamento nei limiti di età a questi fini previsti dalle disposizioni vigenti, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente



te non superiore a dieci mesi, elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete, qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi.

FORMAZIONE PROFESSIONALE E DIRITTO ALLO STUDIO

Ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado, corsi professionali riconosciuti, corsi per il conseguimento del titolo di tecnico superiore presso istituti tecnici superiori (ITS) o corsi di laurea breve o magistrale, saranno concesse **quarantotto ore annue di permesso retribuito** per una durata non superiore a quella del corso stesso.

Gli stessi potranno fruire di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni precedenti, se lavorativi, la sessione di esami; nel caso di lavoratori studenti che frequentano corsi presso istituti tecnici superiori, corsi di laurea

universitari o master post-universitari i suddetti permessi potranno essere fruiti nell'ambito della regolare durata dei corsi, e nel limite massimo di due permessi per ciascun esame previsto dal corso di studi.

TUTELE PER LE LAVORATRICI VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Nella consapevolezza della gravità e della diffusione del fenomeno della violenza di genere nel contesto sociale e con la finalità di fornire il necessario sostegno alle lavoratrici che siano inserite in un percorso di protezione di cui al comma 1 dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015, le Parti hanno definito le seguenti misure:

una volta esaurito il congedo di 3 mesi, a carico INPS, previsto dalla norma sopra citata, la lavoratrice potrà fruire di un ulteriore congedo retribuito di 3 mesi, a carico azienda, ferma restando la necessità di presentare la relativa richiesta al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 7 giorni, con indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, e di consegnare all'Azienda contestualmente alla richiesta la certificazione attinente al suddetto percorso di protezio-

ne. Entrambi i congedi dovranno essere utilizzati nell'arco temporale di 3 anni e potranno essere fruiti anche per singole giornate o a gruppi di 4 ore. I congedi sono computati ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Inoltre la lavoratrice, così come previsto dal comma 6 dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale qualora compatibile con la prestazione lavorativa. Tale ipotesi non concorre al raggiungimento dei limiti percentuali previsti dalla norma contrattuale in materia. Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno. L'Azienda infine valuterà positivamente il trasferimento in altra sede della lavoratrice che ne faccia richiesta, subordinatamente alla possibilità di adeguata collocazione della stessa nella struttura aziendale in relazione alla qualifica professionale e al livello di inquadramento posseduti, nonché di altre collocazioni che le parti concordino nell'ambito di più ampie disponibilità.

Nella giornata di lunedì 13 marzo 2023 è convocata a Roma l'assemblea delle RSA di Fim-Uilm-Fismic-Uglm-Aqcfr per la valutazione dell'ipotesi di Accordo.

Le RSA nelle varie unità produttive dovranno procedere alla votazione per l'approvazione dell'accordo entro le ore 14.00 di martedì 14 marzo

Seguiranno nei prossimi giorni le assemblee con le lavoratrici e i lavoratori negli stabilimenti.



ASSEMBLEA NAZIONALE

dei rappresentanti sindacali di **Stellantis - Cnhi - Iveco - Ferrari**

SALARIO

OCCUPAZIONE

ORARIO

DIRITTI

CONTRATTO RINNOVATO!