Il giorno 6 giugno 2025

tra

Stellantis N.V., Iveco Group N.V., CNH Industrial N.V. e Ferrari N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle società appartenenti ai rispettivi Gruppi che applicano il CCSL,

e

le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC-CONFSAL, UGLM-UGL e AQCFR

è stato siglato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 del titolo primo del vigente CCSL, il presente accordo che integra con la regolamentazione della parte economica relativa al biennio 2025-2026 la disciplina di cui al titolo terzo del CCSL, come sotto indicato.

Art. 5 - Retribuzione base

Gli importi di retribuzione base mensili (espressi in euro lordi) sono quelli indicati nelle tabelle sotto riportate:

Aree professionali	dal 1/6/2025	dal 1/1/2026	dal 1/11/2026
prima	1.969,95	2.009,35	2.025,42
seconda	2.114,10	2.156,38	2.173,63
terza	2.594,57	2.646,46	2.667,63

Gruppi professionali	dal 1/6/2025	dal 1/1/2026	dal 1/11/2026
5°	1.972,92	2.012,38	2.028,48
4°	2.054,03	2.095,11	2.111,87
3°	2.189,84	2.233,64	2.251,51
2°	2.507,52	2.557,67	2.578,13
1°	2.717,60	2.771,95	2.794,13

Art. 5 bis. - Una Tantum

Per gli anni 2025 e 2026 saranno erogati due importi forfetari una tantum lordi ciascuno di euro 240, rispettivamente con la retribuzione del mese di giugno 2025 e con la retribuzione del mese di aprile 2026, a tutti i dipendenti, in forza alla data della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo della parte economica del CCSL per il biennio 2025-2026 e al momento dell'erogazione, delle società dei Gruppi Stellantis, Iveco Group, CNH e Ferrari che applicano il CCSL.

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.

Art. 11. – Premio di risultato (escluso Gruppo Ferrari)

Per i Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial è previsto un Premio di risultato per gli anni 2025 e 2026, disciplinato secondo le specifiche previsioni di seguito indicate e dettagliate nell'Allegato tecnico n. 8 e nei relativi Prospetti, da considerarsi quale parte integrante del presente Contratto Collettivo.

Gruppo Stellantis

Nell'ottica del pieno coinvolgimento delle persone nel perseguimento e raggiungimento degli obiettivi aziendali e volendo far partecipare direttamente tutti i dipendenti coinvolti ai risultati incrementali di produttività, qualità e redditività, nel quadro del sistema di relazioni industriali partecipative, viene previsto il Premio di risultato, i cui indicatori, relativi al Gruppo Stellantis, sono indicati in dettaglio nell'Allegato tecnico n. 8, con i relativi Prospetti che costituiscono tutti parte integrante del presente Contratto Collettivo.

Il Premio di risultato viene corrisposto con cadenza annuale ed è calcolato tenendo conto dei risultati di indicatori specifici, sulla base di quanto previsto per il personale appartenente alle diverse realtà del Gruppo Stellantis nei Prospetti n. 1 e 2 dell'Allegato tecnico n. 8. Gli indicatori che hanno rilievo a questi fini sono riportati qui di seguito:

- per le società indicate nel Prospetto n. 1: AOI (Adjusted Operating Income) margin 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; Quota di mercato (Market share) Italia, Qualità a tre mesi dei veicoli prodotti negli stabilimenti italiani, Costo di trasformazione degli stabilimenti italiani;

- per Leasys Italia S.p.A. e le altre società di cui al Prospetto n. 2, ROA (Return on Assets) definito come il rapporto tra Operating Result e Average Outstanding a livello di gruppo espresso in percentuale; NOE (Net Operating Expenses) Italia, Additions Italia.

Per le seguenti realtà, che erano parte del Gruppo Stellantis al rinnovo del CCSL dell'8 marzo 2023, sono definiti i seguenti indicatori come dettagliati rispettivamente nei Prospetti n. 3A e n. 3B dell'Allegato tecnico n. 8:

- per Comau S.p.A. e le altre società di cui al Prospetto n. 3A: 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 CA Auto Bank S.p.A. e le altre società di cui al Prospetto n. 3B gli indicatori saranno definiti con specifica intesa entro il 30 giugno 2025.

Fermi restando la struttura del premio e i relativi criteri di corresponsione, tutti gli indicatori sopra riportati, come ulteriormente precisato nei Prospetti allegati n. 1, 2, 3A e 3B, sono valutati dalle Parti, con riferimento ai singoli, rispettivi gruppi di società sopra individuati, come determinanti per apprezzare la redditività aziendale, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile il miglioramento, rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento (specificamente individuato nei Prospetti allegati n. 1, 2, 3A e 3B), anche di uno solo di tali indicatori, da considerarsi tra di loro alternativi (con riferimento ai singoli rispettivi gruppi di società sopra individuati), con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione

dell'imposta sostitutiva (pari, in base alle disposizioni legislative attualmente vigenti, per i premi erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato, con riferimento all'intero ammontare del Premio di risultato erogato sulla base del sistema di retribuzione variabile qui convenuto per i diversi gruppi di società sopra indicati.

Eventuali esigenze di revisione dei suddetti indicatori o nuove aree di applicazione saranno oggetto di valutazione tra le Parti.

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.

Le Parti definiscono di effettuare, per gli anni 2025 e 2026, un monitoraggio in corso d'anno dei suddetti indicatori e dei relativi obiettivi annui da perseguire, da attuarsi in occasione della presentazione dei risultati economico-finanziari aziendali relativi al primo semestre di esercizio.

Nell'ambito della Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione, sulla base di uno specifico piano di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, si procederà al monitoraggio degli obiettivi da perseguire in relazione agli emolumenti di produttività qui regolati, anche attraverso la predisposizione di rapporti periodici semestrali che illustrino, tenendo conto di dati effettivi, i risultati raggiunti.

REGOLE APPLICATIVE

Valorizzazione

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

Condizioni di accesso

Il Premio di risultato viene erogato, per i ratei mensili di spettanza, ai lavoratori in forza al 30 dicembre dell'anno di riferimento.

Criteri di maturazione

Per il riconoscimento del Premio di risultato sono utili i periodi di assenza con trattamento economico, conseguente alla corresponsione di retribuzione o di indennità previdenziali e assistenziali a carico degli specifici Istituti.

Il rateo mensile è considerato maturato ai relativi fini quando i periodi di servizio utile siano uguali o superiori alla metà dei giorni lavorativi del singolo mese. Nel caso in cui il periodo complessivo di servizio utile nell'anno sia uguale o superiore a un trimestre, quest'ultimo sarà comunque riconosciuto utile ai fini della corresponsione del Premio di risultato.

In caso di intervento della Cassa integrazione guadagni, ferme restando le disposizioni di legge e le indicazioni di prassi amministrativa vigenti in materia, il Premio di risultato non matura per i periodi assistititi dalla CIG, indipendentemente dal tipo di intervento, ordinario, straordinario (compreso quello collegato ai contratti di solidarietà) o in deroga.

Modalità di applicazione in situazioni specifiche

- Passaggi di lavoratori tra società/unità produttive

Al lavoratore che passi in corso di anno in forza ad altra società/unità produttiva sarà erogato in unica soluzione il Premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente Contratto collettivo, determinandone proporzionalmente l'ammontare sulla base dei periodi di servizio utile presso le

società/unità produttive coinvolte nell'operazione e dei risultati degli indicatori previsti, relativi a tali società/unità produttive.

- Distacchi

Al lavoratore distaccato sarà corrisposto il Premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente Contratto Collettivo sulla base dei valori applicati nella società/unità produttiva di svolgimento effettivo dell'attività lavorativa nel corso dell'anno di riferimento.

In caso di distacco internazionale sarà corrisposto il Premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente Contratto Collettivo sulla base dei valori applicati nella società/unità produttiva distaccante nel corso dell'anno di riferimento.

- Passaggi di area professionale contrattuale

Il Premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente Contratto Collettivo sarà corrisposto tenendo conto dei ratei maturati nelle diverse aree professionali.

- Rapporti di lavoro a tempo parziale

In questi casi, il Premio di risultato va riproporzionato in ragione del ridotto orario di lavoro ordinario che caratterizza questa tipologia di rapporti.

Gli importi del Premio di risultato 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 sopra indicati sono da escludere dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il Premio di risultato come sopra disciplinato si applica al personale dipendente (operai, impiegati e quadri) delle società di cui agli elenchi allegati (Prospetti n. 1, 2, 3A e 3B dell'Allegato tecnico n. 8) al presente Contratto collettivo quali parti integranti dello stesso.

Gruppo Iveco Group

Il premio di risultato, introdotto dal 2022 in via sperimentale, è basato su fattori gestionali, diversi e più numerosi rispetto al passato, volti alla produttività e alla soddisfazione delle aspettative del cliente in termini di qualità dei prodotti e puntualità delle consegne, ponendo comunque sempre "al centro" la sicurezza sul lavoro.

La regolamentazione, ai sensi del presente accordo, del premio di risultato da applicare in Iveco Group nel biennio di residua vigenza del CCSL dell'8 marzo 2023, che ricalca, in buona sostanza, quella del 2024, sostituirà integralmente quanto concordato in materia per gli anni precedenti.

Il premio, che riguarda i lavoratori dipendenti delle Società del Gruppo Iveco Group che applicano il CCSL, elencate al Prospetto n. 4 dell'allegato tecnico n. 8, mira al pieno coinvolgimento delle persone nel perseguimento e raggiungimento degli obiettivi aziendali e, pertanto, ha l'obiettivo di far partecipare direttamente tutti i dipendenti coinvolti ai risultati incrementali di produttività, qualità e, dunque, redditività e competitività, nel quadro di relazioni industriali partecipative. Per questo motivo nell'ambito degli incontri delle Commissioni Organizzazione e Sistemi di Produzione degli stabilimenti elencati al Prospetto n. 5 dell'allegato tecnico n. 8 al fine del corretto monitoraggio del premio di risultato saranno fatti approfondimenti e valutazioni circa gli indicatori del premio e l'andamento dei

relativi obiettivi assegnati ai singoli stabilimenti. 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.

Lo schema di premio di risultato è composto di quattro indicatori, di cui tre declinati a livello di stabilimento e uno a livello di Gruppo. 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 elencati al Prospetto n. 5.

Lo schema di premio prevede, inoltre, che il raggiungimento del target prefissato in relazione all'indicatore di Gruppo abbia un effetto moltiplicatore del premio calcolato sulla base dei risultati degli indicatori declinati a livello di stabilimento.

Per l'anno 2025 i pesi e i target degli indicatori, come pure il target annuale dell'indicatore "Qualità", il target del primo trimestre dell'indicatore "Manufacturing Index" e il target del mese di marzo dell'indicatore "Rispetto dei tempi di Consegna" sono riportati nella scheda inclusa al Prospetto n. 6 dell'allegato tecnico. I target per i mesi successivi riferiti all'indicatore "Rispetto dei tempi di Consegna" e quelli trimestrali riferiti all'indicatore "Manufacturing Index" saranno comunicati entro le scadenze indicate nel Prospetto n. 6.

Per l'anno 2026 i pesi e i target degli indicatori saranno definiti dall'azienda e comunicati alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione dei singoli stabilimenti entro il 10 febbraio 2026. Si precisa che entro tale scadenza saranno comunicati il target annuale dell'indicatore "Qualità", il target del primo trimestre dell'indicatore "Manufacturing Index" e il target del mese di febbraio dell'indicatore "Rispetto dei tempi di Consegna", nonché i pesi per ciascun indicatore in ogni stabilimento. I target dei mesi successivi per l'indicatore "Rispetto dei tempi di Consegna" e quelli trimestrali riferiti all'indicatore "Manufacturing Index" saranno comunicati entro le scadenze di seguito indicate.

Indicatori

1) **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:

   [Totale ore manufacturing/ totale ore standard a tempo ciclo X volumi prodotti] X 100

   L'indicatore ha target trimestrali preassegnati che saranno comunicati in ogni stabilimento alla Commissione Organizzazione e sistemi di Produzione entro il sesto giorno lavorativo del trimestre di riferimento. Ai fini della determinazione del premio si fa riferimento all'indice di raggiungimento espresso dalla media annua del rapporto tra i target e i consuntivi trimestrali del Manufacturing Index.

2) **Rispetto dei tempi di consegna:** l'indicatore volto a rilevare il rispetto dei tempi di consegna del prodotto è espresso, per tutti gli stabilimenti, 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 P.O. (Programma Operativo) mensile[1], moltiplicato per cento:

[n. di unità OKTS/ n. di unità previste a P.O.] X100

L'indicatore ha target mensili preassegnati, che saranno comunicati in ogni stabilimento alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione entro il quinto giorno lavorativo del mese di riferimento.

Per tutti gli stabilimenti, eccettuato quello di Iveco Defence Vehicles S.p.A. di Bolzano/Vittorio Veneto, ai fini della determinazione del premio di risultato si fa riferimento all'indice di raggiungimento espresso dalla media dei 12 indicatori mensili OKTS.

Per lo stabilimento di Bolzano /Vittorio Veneto, in considerazione delle caratteristiche del prodotto e della produzione a bassi volumi, ai fini della determinazione del premio di risultato l'indice di raggiungimento si calcola quale rapporto tra la somma annuale delle unità mensilmente classificate "OKTS", e la somma annuale delle unità previste a P.O. mensile.

3) **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 gli stabilimenti di FPT Industrial S.p.A. e di Iveco Defence Vehicles S.p.A.

[Σ difetti rilevati nella verifica pre-consegna ai clienti/ n. di unità sottoposte a verifica]X 100

• **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 S.p.A.

[Σ non conformità segnalate da stabilimenti clienti/ n. di unità ricevute dagli stabilimenti clienti]X 1.000.000]

• **CQA**, espresso dalla media dei punti di demerito assegnati nel corso di ispezioni da parte dell'Ente Qualità. L'indicatore si applica allo stabilimento Iveco Defence Vehicles S.p.A.

[Totale punti di demerito/n. unità soggette ad audit]

I tre indicatori hanno target annuali preassegnati, coerenti con gli obiettivi di business dell'azienda. Ai fini della determinazione del premio di risultato si fa riferimento all'indice di raggiungimento espresso dal rapporto tra target e consuntivo annuale dei sopra riportati indicatori di qualità del prodotto. In particolare si noti che sulla base delle migliori prassi di applicazione degli indicatori MERF – XPDI e PPM, il consuntivo che sarà preso a riferimento ai fini della verifica del raggiungimento del target è, per il MERF- XPDI, la media degli ultimi 3 mesi dell'anno, mentre per il PPM la media degli ultimi 6 mesi dell'anno.

Tutti gli indicatori soprariportati, relativi alla produttività degli stabilimenti, al rispetto dei tempi di consegna e alla qualità del prodotto, sono valutati dalle parti come determinanti per apprezzare l'andamento della produzione, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile il miglioramento, rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento, anche di uno solo di tali indicatori (da considerarsi tra loro alternativi), con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari al 5% nel 2025

[1] Per quanto occorrer possa si precisa che il P.O., come noto, tiene conto di anticipi o ritardi di produzione del mese precedente.

e 2026) prevista per i premi di risultato e delle connesse agevolazioni contributive, con riferimento all'intero emolumento erogato sulla base del sistema di retribuzione variabile qui convenuto.

Resta inteso che le parti considerano determinante e positivo il miglioramento di tutti gli indicatori (qui convenuti in via tra di loro alternativa) sia a livello mensile che trimestrale che annuale, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile in modo autonomo il miglioramento anche in un solo mese o trimestre[2] o nell'anno, con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva e delle connesse agevolazioni contributive prevista per i premi di risultato con riferimento all'intero emolumento qui convenuto.

4) Sicurezza sul lavoro: l'indicatore è volto a rilevare, a livello di Gruppo e rispetto all'anno precedente, la riduzione degli infortuni dovuti ad "unsafe acts" ovverosia dovuti ad azioni che deviano da un metodo specifico richiesto per svolgere un compito/attività o da una modalità di operare generalmente riconosciuta come sicura. Gli infortuni si riferiscono a quelli occorsi a operai e impiegati di tutti gli stabilimenti del Gruppo con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato nonché ai lavoratori in regime di somministrazione e rilevano a questi fini:

a. se sono intervenuti durante lo svolgimento delle attività connesse alla mansione (work related). Non sono quindi considerati altri infortuni occorsi in occasione del lavoro, quali ad esempio gli infortuni in itinere, quelli occorsi nelle mense o nelle aree relax, nei bagni o spogliatoi, nelle aree esterne di proprietà dell'azienda, nelle aree parcheggio di proprietà aziendale, ecc..

e

b. se causano almeno un turno di assenza

La scheda obiettivi dell'anno 2025, riportata al Prospetto n. 6 dell'allegato tecnico include, per gli indicatori declinati a livello di stabilimento, il target, il peso percentuale di ciascuno di essi e l'indice di raggiungimento di ciascun indicatore nell'anno precedente e, per l'indicatore di sicurezza, il numero di infortuni (come sopra definiti) occorsi nell'anno precedente a quello di riferimento.

Valorizzazione del premio

In relazione agli indicatori declinati per stabilimento lo schema di premio prevede vari livelli di risultato secondo le matrici di seguito riportate.

	Livello 1		Livello 2	Livello 3	Livello 4
opportunità di pagamento	4,20%		5,50%	6,20%	9,00%
Manufacturing Index Indice di raggiugimento	>96% e <98% se migliorativo rispetto a indice di raggiungimento anno precedente	98%	100%	102%	105%

	Livello 1		livello 2	Livello 3	Livello 4
opportunità di pagamento	3,50%		6,00%	6,20%	9,00%
OKTS Indice di raggiungimento	>90% e <93% se migliorativo rispetto a indice di raggiungimento anno precedente	93%	100%	103%	112%

	Livello 1		Livello 2	Livello 3	Livello 4
opportunità di pagamento	4,20%		5,50%	6,20%	9,00%
Qualità Indice di raggiugimento	>96% e <98% se migliorativo rispetto a indice di raggiungimento anno precedente	98%	100%	108%	118%

[2] Miglioramento da verificare rispetto al mese o trimestre precedente nello stesso anno o rispetto al corrispondente mese o trimestre dell'anno precedente

Ciascuno dei livelli di raggiungimento del target determina un'opportunità di pagamento, da rapportare al peso percentuale assegnato all'indicatore

Per ogni indicatore vi sono due livelli soglia per il pagamento:

• per il manufacturing index e per gli indicatori di qualità il livello soglia per il pagamento è, indifferentemente, il raggiungimento del target al 98% oppure un indice di raggiungimento del target superiore al 96% e inferiore al 98%, sempreché lo stesso sia migliorativo rispetto all'indice di raggiungimento dell'anno precedente.

• per l'indicatore di rispetto dei tempi di consegna (OKTS) il livello soglia per il pagamento è, indifferentemente, il raggiungimento del target al 93% oppure un indice di raggiungimento del target superiore al 90% e inferiore al 93% sempreché lo stesso sia migliorativo rispetto all'indice di raggiungimento dell'anno precedente.

Per risultati inferiori al livello 1 non è prevista alcuna opportunità di pagamento, mentre per risultati intermedi tra i livelli indicati in matrice l'opportunità di pagamento sarà calcolata con il metodo della interpolazione lineare. Il valore effettivo dell'opportunità di pagamento collegata a ciascun indicatore declinato a livello di stabilimento va determinato in proporzione al peso attribuito all'indicatore stesso.

Per il personale (operai, impiegati e quadri) appartenente agli stabilimenti del Gruppo, il cui elenco è riportato nel Prospetto n. 5 dell'allegato tecnico n. 8, l'opportunità di pagamento totale è la somma del valore effettivo (ovverosia rapportato al peso preassegnato) delle opportunità di pagamento relative a ciascun indicatore dello stabilimento di appartenenza ed il premio si calcola applicando la percentuale di opportunità di pagamento totale alla retribuzione convenzionale di riferimento ai fini del premio.

Per il personale (operai, impiegati e quadri) non appartenente agli stabilimenti di cui all'elenco nel Prospetto n. 5, il premio è calcolato applicando alla retribuzione convenzionale la percentuale calcolata quale media delle opportunità di pagamento totale degli stabilimenti in elenco, ponderata sul costo di produzione effettivo degli stessi.

Ai fini della valorizzazione del premio viene utilizzata la retribuzione base annua lorda per l'anno di competenza, come determinata dall'art. 5 del titolo terzo del CCSL, riferita al Gruppo professionale di appartenenza del singolo lavoratore.

Moltiplicatore

Lo schema di premio prevede, inoltre, che qualora l'indicatore di sicurezza a livello di Gruppo sia raggiunto agisca quale moltiplicatore del premio. In particolare se gli infortuni a livello di Gruppo, così come definiti al par 4) della sezione indicatori, si riducono di numero rispetto a quelli dell'anno precedente, il moltiplicatore incrementerà del 10% il premio calcolato in base al livello di raggiungimento dei target relativi ai tre indicatori rilevati negli stabilimenti. Qualora la riduzione del numero degli infortuni sia del 50% o più oppure il numero degli infortuni sia pari a 0, il moltiplicatore incrementerà del 15% il premio calcolato in base al livello di raggiungimento dei target relativi ai tre indicatori rilevati negli stabilimenti. Qualora nell'anno precedente il numero di infortuni sia pari a 0, il risultato è raggiunto se il numero di infortuni non aumenta; in questo caso il moltiplicatore incrementerà del 15% il premio calcolato in base al livello di raggiungimento dei target relativi ai tre indicatori rilevati negli stabilimenti.

Erogazione del premio

Il premio di risultato per il biennio 2025-2026 è annuale e sarà erogato, per quanto di spettanza, in un'unica soluzione alla fine del mese di febbraio 2026 e di febbraio 2027, all'esito della consuntivazione dei risultati ottenuti nell'anno precedente per ciascuno dei parametri che lo costituiscono.

Condizioni di accesso

Il premio di risultato viene erogato, per i ratei mensili di spettanza, ai lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Criteri di maturazione

Per il riconoscimento del premio di risultato sono utili i periodi di assenza con trattamento economico, conseguente alla corresponsione di retribuzione o di indennità previdenziali e assistenziali a carico degli specifici Istituti. Il rateo mensile è considerato maturato ai relativi fini quando i periodi di servizio utile siano uguali o superiori alla metà dei giorni lavorativi del singolo mese. Nel caso in cui il periodo complessivo di servizio utile nell'anno sia uguale o superiore a un trimestre, quest'ultimo sarà comunque riconosciuto utile ai fini della corresponsione del premio di risultato. In caso di intervento della Cassa integrazione guadagni, ferme restando le disposizioni di legge e le indicazioni di prassi amministrativa vigenti in materia, il premio di risultato non matura per i periodi assistititi dalla CIG, indipendentemente dal tipo di intervento, ordinario, straordinario (compreso quello collegato ai contratti di solidarietà) o in deroga.

Modalità di applicazione in situazioni specifiche

• Passaggi di lavoratori tra società/unità produttive: al lavoratore che passi in corso di anno in forza ad altra società/unità produttiva sarà erogato in unica soluzione il premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente accordo, determinandone proporzionalmente l'ammontare sulla base dei periodi di servizio utile presso le società/unità produttive coinvolte nell'operazione e dei risultati conseguiti nelle stesse.

• Distacchi: al lavoratore distaccato sarà corrisposto il premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente accordo sulla base dei valori applicati nelle società/unità produttive di svolgimento effettivo dell'attività lavorativa nel corso dell'anno di riferimento.

• Passaggi di gruppo professionale contrattuale: il premio di risultato spettante secondo le regole qui definite sarà corrisposto tenendo conto dei ratei maturati nei diversi Gruppi professionali rilevanti ai fini del premio.

• Rapporti di lavoro a tempo parziale: in questi casi, il premio di risultato va riproporzionato in ragione del ridotto orario di lavoro ordinario che caratterizza questa tipologia di rapporti.

***

Tenendo conto del fatto che tutti gli stabilimenti presi in considerazione sono parte integrante della struttura societaria del Gruppo Iveco Group e pertanto tutti concorrono al suo buon andamento, le Parti si danno atto che il sistema di retribuzione variabile collegata ai risultati e qui delineato, ferma restando l'entità del premio erogabile nei singoli stabilimenti sulla base dei convenuti indicatori, va inteso in senso unitario per il Gruppo, dimodoché occorre valutare come rilevante e utile, ai fini del suo buon andamento, il miglioramento rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento anche di uno solo degli indicatori convenuti (da considerarsi tra loro alternativi) in almeno uno degli stabilimenti del Gruppo, o anche solo di quello diretto a certificare la riduzione degli infortuni a livello di Gruppo, con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%, prevista per i premi di risultato ex art 1 co. 182 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modifiche e ridotta al 5% per gli anni 2025, 2026 e 2027 ex art. 1 co. 385 della legge 207 del 2024, e delle connesse agevolazioni contributive con riferimento a tutti gli emolumenti erogati in applicazione del sistema di retribuzione variabile qui convenuto.

Gli importi del Premio di risultato 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 sopra indicati sono da escludere dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le Parti si incontreranno nell'ultimo trimestre del 2026 per valutare i risultati dell'applicazione del Premio di Risultato ed eventuali esigenze di revisione della sua regolamentazione per il futuro.

Gruppo CNH

La disciplina del premio di risultato riprende per la maggior parte quella del premio applicato in via sperimentale nel biennio 2023-2024 e, per la sola Sampierana S.p.A., nel periodo aprile-dicembre 2024. Il presente accordo sul premio di risultato 2025-2026 sostituirà integralmente quanto previsto nel biennio 2023-2024 e si applicherà ai lavoratori dipendenti delle Società del Gruppo CNH che applicano il CCSL, elencate al Prospetto n. 7 dell'allegato tecnico n. 8 che costituisce parte integrante del presente accordo.

CNH ha confermato la centralità dei fattori gestionali volti a misurare la produttività e la soddisfazione delle aspettative del cliente in termini di qualità dei prodotti e puntualità delle consegne, ponendo comunque "al centro" la sicurezza sul lavoro. Ha ritenuto al contempo di introdurre un nuovo indicatore della qualità più rispondente alle esigenze di misurazione dei miglioramenti della qualità del prodotto.

Pertanto, sarà applicato in via sperimentale nel biennio 2025-2026 il premio di risultato come di seguito regolamentato.

Indicatori

Lo schema di premio di risultato è composto di quattro indicatori, di cui tre declinati a livello di stabilimento e uno a livello di Gruppo. 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 del Gruppo elencati al Prospetto n. 8 dell'allegato tecnico n. 8.

Lo schema di premio prevede, inoltre, che il raggiungimento del target prefissato in relazione all'indicatore di Gruppo abbia un effetto moltiplicatore del premio calcolato sulla base dei risultati degli indicatori declinati a livello di stabilimento.

1) **Produttività**: l'indicatore volto a rilevare la produttività degli stabilimenti è espresso 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

$$\frac{\text{Totale ore manufacturing}}{\text{Totale ore standard a tempo ciclo X volumi prodotti}} \text{ X100}$$

L'indicatore ha target trimestrali preassegnati, che saranno comunicati in ogni stabilimento alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione entro il sesto giorno lavorativo del trimestre di riferimento. Ai fini della determinazione del premio di risultato si fa riferimento all'indice di raggiungimento espresso dalla media annua del rapporto tra i target e i consuntivi trimestrali del Manufacturing Index.

2) **Rispetto dei tempi di consegna**: l'indicatore volto a rilevare il rispetto dei tempi di consegna del prodotto è espresso 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[3], moltiplicato per cento

$$\frac{\text{N. di unità OKTS}}{\text{N. di unità previste a PO}} \times 100$$

L'indicatore ha target mensili preassegnati, che saranno comunicati in ogni stabilimento alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione entro il terzo giorno lavorativo del mese di riferimento.

Per tutti gli stabilimenti, ai fini della determinazione del premio di risultato, si fa riferimento all'indice di raggiungimento espresso dalla media dei 12 indicatori mensili OKTS.

3) **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:

- **ADPU**, espresso dalla sommatoria di (1) rapporto tra il numero dei difetti riscontrati dal concessionario durante la verifica effettuata al momento dell'accettazione tramite report DAR e il numero dei rispettivi report (report DAR) ricevuti dall'Azienda e (2) rapporto tra il numero dei difetti riscontrati durante la verifica del concessionario prima della consegna al cliente finale e il numero dei rispettivi report (report PDI) ricevuti dall'Azienda, moltiplicato per cento.

(1) (2)

$$\left(\frac{\Sigma \text{ difetti riscontrati dal concessionario al momento dell'accettazione}}{\text{N. dei report (DAR)}} + \frac{\Sigma \text{ difetti riscontrati dal concessionario prima della consegna al cliente finale}}{\text{N. dei report (PDI)}} \right) \times 100$$

L'indicatore si applica agli stabilimenti di Jesi, Lecce e Sampierana.

- **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.

$$\frac{\Sigma \text{ non conformità segnalate da stabilimenti clienti}}{\text{N. di unità ricevute dagli stabilimenti clienti}} \times 1.000.000$$

[3] Per quanto occorrer possa si precisa che il P.O., come noto, tiene conto di anticipi o ritardi di produzione del mese precedente.

L'indicatore si applica allo stabilimento di Modena.

I due indicatori hanno target annuali preassegnati, coerenti con gli obiettivi di business dell'azienda. Ai fini della determinazione del premio di risultato si fa riferimento all'indice di raggiungimento espresso dal rapporto tra target e consuntivo annuale dei sopra riportati indicatori di qualità del prodotto. Gli indicatori ADPU e PPM vengono calcolati mensilmente sulla base della produzione dei 6 mesi precedenti al mese di rilevazione.
Il consuntivo che sarà preso a riferimento ai fini della verifica del raggiungimento del target è il risultato di dicembre.

Tutti gli indicatori soprariportati, relativi alla produttività degli stabilimenti, al rispetto dei tempi di consegna e alla qualità del prodotto, sono valutati dalle parti come determinanti per apprezzare l'andamento della produzione, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile il miglioramento, rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento, anche di uno solo di tali indicatori (da considerarsi tra loro alternativi), con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% (ridotta al 5% per il 2025 e il 2026), prevista per i premi di risultato e delle connesse agevolazioni contributive, con riferimento all'intero emolumento erogato sulla base del sistema di retribuzione variabile qui convenuto.
Resta inteso che le parti considerano determinante e positivo il miglioramento di tutti gli indicatori (qui convenuti in via tra di loro alternativa) sia a livello mensile che trimestrale che annuale, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile in modo autonomo il miglioramento anche in un solo mese o trimestre[4] o nell'anno, con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva e delle connesse agevolazioni contributive prevista per i premi di risultato con riferimento all'intero emolumento qui convenuto.

4) **Sicurezza sul lavoro:** l'indicatore è volto a rilevare, a livello di Gruppo e rispetto all'anno precedente, la riduzione degli infortuni dovuti ad "unsafe acts" ovverosia dovuti ad azioni che deviano da un metodo specifico richiesto per svolgere un compito/attività o da una modalità di operare generalmente riconosciuta come sicura. Gli infortuni si riferiscono a quelli occorsi a operai e impiegati di tutti gli stabilimenti del Gruppo con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato nonché ai lavoratori in regime di somministrazione e rilevano a questi fini:

   a. se sono intervenuti durante lo svolgimento delle attività connesse alla mansione (work related). Non sono quindi considerati altri infortuni occorsi in occasione del lavoro, quali ad esempio gli infortuni in itinere, quelli occorsi nelle mense o nelle aree relax, nei bagni o spogliatoi, nelle aree esterne di proprietà dell'azienda, nelle aree parcheggio di proprietà aziendale, ecc.

   e

   b. se causano almeno un turno di assenza

Per l'anno 2025 i pesi, come pure il target annuale dell'indicatore "Qualità", il target del primo trimestre dell'indicatore "Manufacturing Index" e il target del mese di marzo dell'indicatore "Rispetto dei tempi di Consegna" sono riportati nelle schede di cui al Prospetto 9 dell'allegato tecnico n. 8. I target per i mesi successivi riferiti all'indicatore "Rispetto dei tempi di Consegna" e quelli trimestrali riferiti all'indicatore "Manufacturing Index" saranno comunicati entro le scadenze sopra indicate.

Per l'anno 2026 i pesi e i target degli indicatori saranno definiti dall'azienda e comunicati alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione dei singoli stabilimenti entro il 9 febbraio 2026. Si precisa che entro tale scadenza saranno comunicati il target annuale dell'indicatore "Qualità", il

[4] Miglioramento da verificare rispetto al mese o trimestre precedente nello stesso anno o rispetto al corrispondente mese o trimestre dell'anno precedente.

target del primo trimestre dell'indicatore "Manufacturing Index" e il target del mese di febbraio dell'indicatore "Rispetto dei tempi di Consegna", nonché i pesi per ciascun indicatore in ogni stabilimento. I target dei mesi successivi per l'indicatore "Rispetto dei tempi di Consegna" e quelli trimestrali riferiti all'indicatore "Manufacturing Index" saranno comunicati entro le scadenze sopra indicate.

La scheda obiettivi dell'anno 2025, riportata nelle schede di cui al Prospetto 9 dell'allegato tecnico n. 8 include, per gli indicatori declinati a livello di stabilimento, il target, il peso percentuale di ciascuno di essi e l'indice di raggiungimento di ciascun indicatore nell'anno precedente e, per l'indicatore di sicurezza, il numero di infortuni (come sopra definiti) occorsi nell'anno precedente a quello di riferimento[5].

Valorizzazione del premio

In relazione agli indicatori declinati per stabilimento, lo schema di premio prevede vari livelli di risultato secondo le matrici di seguito riportate.

	Livello 1		Livello 2	Livello 3	Livello 4
Opportunità di pagamento	4,20%		5,50%	6,20%	9,00%
Manufacturing Index Indice di raggiungimento	>96% e <98% se migliorativo rispetto a indice di raggiungimento anno precedente	98%	100%	102%	105%

	Livello 1		Livello 2	Livello 3	Livello 4
Opportunità di pagamento	4,20%		6,00%	6,20%	9,00%
OKTS Indice di raggiungimento	>95% e <98% se migliorativo rispetto a indice di raggiungimento anno precedente	98%	100%	103%	112%

	Livello 1		Livello 2	Livello 3	Livello 4
Opportunità di pagamento	4,20%		5,50%	6,20%	9,00%
Qualità Indice di raggiungimento	>96% e <98% se migliorativo rispetto a indice di raggiungimento anno precedente	98%	100%	108%	118%

[5] Per l'anno 2025 per l'indicatore ADPU si prende a riferimento il risultato raggiunto nel 2024.

Ciascuno dei livelli di raggiungimento del target determina un'opportunità di pagamento, da rapportare al peso percentuale assegnato all'indicatore.

Per ogni indicatore vi sono due livelli soglia per il pagamento:

- per il manufacturing index e per gli indicatori di qualità il livello soglia per il pagamento è, indifferentemente, il raggiungimento del target al 98% oppure un indice di raggiungimento del target superiore al 96% e inferiore al 98%, sempreché lo stesso sia migliorativo rispetto all'indice di raggiungimento dell'anno precedente;

- per l'indicatore di rispetto dei tempi di consegna (OKTS) il livello soglia per il pagamento è, indifferentemente, il raggiungimento del target al 98% oppure un indice di raggiungimento del target superiore al 95% e inferiore al 98% sempreché lo stesso sia migliorativo rispetto all'indice di raggiungimento dell'anno precedente.

Per risultati inferiori al livello 1 non è prevista alcuna opportunità di pagamento, mentre per risultati intermedi tra i livelli indicati in matrice l'opportunità di pagamento sarà calcolata con il metodo della interpolazione lineare. Il valore effettivo dell'opportunità di pagamento collegata a ciascun indicatore declinato a livello di stabilimento va determinato in proporzione al peso attribuito all'indicatore stesso.

Per il personale (operai, impiegati e quadri) appartenente agli stabilimenti, il cui elenco è riportato nel Prospetto 8 dell'allegato tecnico n. 8, l'opportunità di pagamento totale è la somma del valore effettivo (ovverosia rapportato al peso preassegnato) delle opportunità di pagamento relative a ciascun indicatore dello stabilimento di appartenenza ed il premio si calcola applicando la percentuale di opportunità di pagamento totale alla retribuzione convenzionale di riferimento ai fini del premio.

Per il personale (operai, impiegati e quadri) non appartenente agli stabilimenti produttivi, il premio è calcolato applicando alla retribuzione convenzionale la percentuale calcolata quale media delle opportunità di pagamento totale degli stabilimenti CNH, ponderata sul costo di produzione effettivo degli stessi.

Ai fini della valorizzazione del premio viene utilizzata la retribuzione base annua lorda, come determinata dall'art. 5 del Titolo Terzo del CCSL per l'anno di competenza, riferita al Gruppo professionale di appartenenza del singolo lavoratore.

Moltiplicatore

Lo schema di premio prevede, inoltre, che qualora l'indicatore di sicurezza a livello di Gruppo sia raggiunto agisca quale moltiplicatore del premio. In particolare, se gli infortuni a livello di Gruppo, così come definiti al par 4) della sezione indicatori, si riducono di numero rispetto a quelli dell'anno precedente, il moltiplicatore incrementerà del 10% il premio calcolato in base al livello di raggiungimento dei target relativi ai tre indicatori rilevati negli stabilimenti. Qualora la riduzione del numero degli infortuni sia del 50% o più, oppure il numero degli infortuni sia pari a 0, il moltiplicatore incrementerà del 15% il premio calcolato in base al livello di raggiungimento dei target relativi ai tre indicatori rilevati negli stabilimenti. Qualora nell'anno precedente il numero di infortuni sia pari a 0, il risultato è raggiunto se il numero di infortuni non aumenta; in questo caso il moltiplicatore incrementerà del 15% il premio calcolato in base al livello di raggiungimento dei target relativi ai tre indicatori rilevati negli stabilimenti.

Monitoraggio

Il premio di risultato mira al pieno coinvolgimento delle persone nel perseguimento e raggiungimento degli obiettivi aziendali e, pertanto, ha l'obiettivo di far partecipare direttamente tutti i dipendenti coinvolti ai risultati incrementali di produttività, qualità e, dunque, redditività e competitività, nel quadro

di relazioni industriali partecipative. Per questo motivo nell'ambito degli incontri delle Commissioni Organizzazione e Sistemi di Produzione degli stabilimenti elencati nell'allegato 2, al fine del corretto monitoraggio del premio di risultato, saranno fatti approfondimenti e valutazioni circa gli indicatori del premio e l'andamento dei relativi obiettivi assegnati. In particolare, le Parti si impegnano ad effettuare tale monitoraggio in specifiche riunioni, almeno trimestrali, nelle quali 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.

Erogazione del premio

Il premio di risultato per il biennio 2025-2026 è annuale e sarà erogato, per quanto di spettanza, in un'unica soluzione alla fine del mese di febbraio 2026 e di febbraio 2027, all'esito della consuntivazione dei risultati ottenuti nell'anno precedente per ciascuno dei parametri che lo costituiscono.

Condizioni di accesso

Il premio di risultato viene erogato, per i ratei mensili di spettanza, ai lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Criteri di maturazione

Per il riconoscimento del premio di risultato sono utili i periodi di assenza con trattamento economico, conseguente alla corresponsione di retribuzione o di indennità previdenziali e assistenziali a carico degli specifici Istituti. Il rateo mensile è considerato maturato ai relativi fini quando i periodi di servizio utile siano uguali o superiori alla metà dei giorni lavorativi del singolo mese. Nel caso in cui il periodo complessivo di servizio utile nell'anno sia uguale o superiore a un trimestre, quest'ultimo sarà comunque riconosciuto utile ai fini della corresponsione del premio di risultato. In caso di intervento della Cassa integrazione guadagni, ferme restando le disposizioni di legge e le indicazioni di prassi amministrativa vigenti in materia, il premio di risultato non matura per i periodi assistititi dalla CIG, indipendentemente dal tipo di intervento, ordinario, straordinario (compreso quello collegato ai contratti di solidarietà) o in deroga.

Modalità di applicazione in situazioni specifiche

- **Passaggi di lavoratori tra società/unità produttive**: al lavoratore che passi in corso di anno in forza ad altra società/unità produttiva sarà erogato in unica soluzione il premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente accordo, determinandone proporzionalmente l'ammontare sulla base dei periodi di servizio utile presso le società/unità produttive coinvolte nell'operazione e dei risultati conseguiti nelle stesse
- **Distacchi**: al lavoratore distaccato sarà corrisposto il premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente accordo sulla base dei valori applicati nelle società/unità produttive di svolgimento effettivo dell'attività lavorativa nel corso dell'anno di riferimento.
- **Passaggi di gruppo professionale contrattuale**: il premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente accordo sarà corrisposto tenendo conto dei ratei maturati nei diversi Gruppi professionali rilevanti ai fini del premio.
- **Rapporti di lavoro a tempo parziale**: in questi casi, il premio di risultato va riproporzionato in ragione del ridotto orario di lavoro ordinario che caratterizza questa tipologia di rapporti.

***

Tenendo conto del fatto che tutti gli stabilimenti presi in considerazione dalla presente intesa sono parte integrante della struttura societaria del Gruppo CNH a cui appartengono e pertanto tutti concorrono al suo buon andamento, le Parti si danno atto che il sistema di retribuzione variabile collegato ai risultati e qui delineato, ferma restando l'entità del premio erogabile nei singoli stabilimenti sulla base dei convenuti indicatori, va inteso in senso unitario per CNH, dimodoché occorre valutare come rilevante e utile, ai fini del suo buon andamento, il miglioramento rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento anche di uno solo degli indicatori convenuti (da considerarsi tra loro alternativi) in almeno uno degli stabilimenti, o anche solo di quello diretto a certificare la riduzione degli infortuni a livello di Gruppo, con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva, e delle connesse agevolazioni contributive con riferimento a tutti gli emolumenti erogati in applicazione del sistema di retribuzione variabile qui convenuto.

Gli importi del Premio di risultato 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 sopra indicati sono da escludere dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le Parti si incontreranno nell'ultimo trimestre del 2026 per valutare i risultati della sperimentazione del Premio di Risultato ed eventuali esigenze di revisione della sua regolamentazione.

ALLEGATO TECNICO n. 8 - PREMIO DI RISULTATO

Prospetto n.1

Gruppo Stellantis – Elenco Società

- Stellantis N.V.
- Stellantis Europe s.p.a.
- Alfa Romeo s.p.a.
- C.R.F. s.c.p.a.
- Deposito Avogadro s.p.a.
- Drive4you by Stellantis s.r.l.
- Easy Drive s.r.l.
- FCA Fleet & Tenders s.r.l.
- FCA Group Marketing s.p.a.
- FCA ITEM s.p.a.
- FCA Partecipazioni s.p.a.
- FCA Security s.c.p.a.
- FCA Services s.c.p.a.
- Fiat Chrysler Risk Management s.p.a.
- Fiat Chrysler Finance s.p.a.
- FIDIS s.p.a.
- Groupe PSA Italia s.p.a.
- i-FAST CONTAINER LOGISTICS s.p.a.
- Leapmotor International Business s.p.a.
- MASERATI s.p.a.
- Mobilisights s.p.a.
- Punch Powertrain e-transmissions Italia s.r.l.
- Soffiaggio Polimeri s.r.l.
- Sisport s.p.a.
- Stellantis &You Italia s.p.a.
- TEKSID Aluminum s.r.l.
- TEKSID s.p.a.

Prospetto n. 1

Gruppo Stellantis - Indicatori e valorizzazione

MATRICE PER IL CALCOLO

AOI % (margin) Enlarged Europe dell'anno di riferimento	% di premio individuale su retribuzione base annua lorda di riferimento
>=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%

La matrice determina l'ammontare individuale del Premio di risultato, calcolato sulla retribuzione base annua lorda delle aree professionali dell'anno di riferimento, e composto come segue:

- *l'80% dell'importo del Premio di risultato è determinato direttamente dal livello di raggiungimento dell'AOI margin % di Enlarged Europe come da matrice sopraindicata;*
- *il 20% dell'importo del Premio di risultato è determinato dal livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi annui degli indicatori Quota di mercato (Market share) Italia, Qualità a tre mesi dei veicoli prodotti negli stabilimenti italiani, Costo di trasformazione degli stabilimenti italiani, ottenuto dalla media ponderata di ciascun indicatore secondo i pesi di seguito indicati:*

  - ❑ *Quota di mercato (Market share) Italia: 33%*
  - ❑ *Qualità a tre mesi dei veicoli prodotti negli stabilimenti italiani: 33%*
  - ❑ *Costo di trasformazione degli stabilimenti italiani: 34%*

In particolare, ogni singolo indicatore suddetto riferito all'Italia contribuisce proporzionalmente alla determinazione del 20% del Premio di risultato limitatamente al peso percentuale ad esso attribuito,

nella misura dello 0% (qualora l'obiettivo prefissato del singolo indicatore non sia raggiunto) o massima del 150% (qualora il risultato del singolo indicatore superi l'obiettivo prefissato).

Ne consegue che:

-il raggiungimento degli obiettivi annui prefissati per tutti e tre gli indicatori comporta l'erogazione dell'importo del Premio di risultato come definito sulla base della matrice di calcolo sopra riportata;

-il non raggiungimento o il superamento degli obiettivi annui prefissati per tutti e tre gli indicatori comporta rispettivamente una riduzione o un incremento proporzionale dell'importo del Premio di risultato nei limiti minimi e massimi sotto riportati:

AOI % (margin) Enlarged Europe dell'anno di riferimento	% di premio individuale su retribuzione base annua lorda di riferimento		
	Raggiungimento obiettivi annui prefissati per tutti e tre gli indicatori	Non raggiungimento obiettivi annui prefissati per tutti e tre gli indicatori	Superamento >=150% obiettivi annui prefissati per tutti e tre gli indicatori
>=1	1,0%	0,80%	1,10%
>=2	1,0%	0,80%	1,10%
>=3	2,0%	1,60%	2,20%
>=4	3,0%	2,40%	3,30%
>=5	4,0%	3,20%	4,40%
>=6	6,5%	5,20%	7,15%
>=7	7,0%	5,60%	7,70%
>=8	7,5%	6,00%	8,25%
>=9	8,0%	6,40%	8,80%
>=10	8,5%	6,80%	9,35%
>=11	9,0%	7,20%	9,90%
>=12	9,5%	7,60%	10,45%
>=13	10,0%	8,00%	11,00%
>=14	10,5%	8,40%	11,55%

Formula di calcolo dell'importo individuale del Premio di risultato:

Retribuzione base annua lorda di riferimento dell'area professionale di appartenenza ***x*** *% corrispondente al risultato AOI % margin Enlarged Europe come da matrice di calcolo* ***x*** *(80% + 20% x livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi annui degli indicatori riferiti all'Italia).*

Resta inteso che la base di riferimento per individuare i miglioramenti dei livelli di *AOI % margin Enlarged Europe, Quota di mercato (Market share) Italia, Qualità a tre mesi dei veicoli prodotti negli stabilimenti italiani* e *Costo di trasformazione degli stabilimenti italiani* risulta stabilita:

- per l'*AOI % margin Enlarged Europe*, nella misura del 4,1%, riferita al 2024;
- per la *Quota di mercato (Market share) Italia*, così come individuata nel data base STATNET e calcolata dall'ente Market Italy, nella misura riferita al 2022;

- per la *Qualità a tre mesi dei veicoli prodotti negli stabilimenti italiani*, così come individuata nel sistema informatico QUANTIC e calcolata dall'ente Customer experience, nella misura riferita al periodo 2019-2022;
- per il *Costo di trasformazione degli stabilimenti italiani*, così come individuato e calcolato dall'ente Finance Manufacturing, presso il quale è reperibile il dato oggettivo, nella misura riferita al 2022.

Fermi restando la struttura del Premio di risultato come sopra delineata e i relativi criteri di corresponsione, l'andamento dell'AOI margin sopra riportato, espresso sulla base dei dati di bilancio riferiti a tutte le qui indicate società residenti in Italia e alle stabili organizzazioni in Italia delle qui indicate società del Gruppo non residenti[1] cui è applicabile il CCSL viene comunque ritenuto dalle Parti rilevante in termini generali e in particolare ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari, in base alle disposizioni legislative attualmente vigenti, per i premi erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato.

Fermi sempre restando la struttura del Premio di risultato come sopra delineata e i relativi criteri di corresponsione, tutti gli indicatori sopra riportati - riguardanti l'andamento dell'Adjusted Operating Income (AOI) margin del Gruppo Stellantis della Regione Enlarged Europe (e di quello, analogo, espresso sulla base dei dati di bilancio delle società residenti e delle stabili organizzazioni in Italia) e riguardanti l'andamento degli indici, riferiti all'Italia, relativi alla quota di mercato, alla qualità e al costo di trasformazione, sono valutati dalle Parti come determinanti per apprezzare la redditività aziendale, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile il miglioramento, rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento, anche di uno solo di tali indicatori (da considerarsi tra di loro alternativi), con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari, come sopra indicato, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato, con riferimento all'intero Premio di risultato (comprensivo di entrambe le quote che lo compongono) erogato sulla base del sistema di retribuzione variabile qui convenuto.

[1] Il livello dell'AOI margin di queste società e stabili organizzazioni, che costituisce la base di riferimento per individuare i miglioramenti di questo indicatore riferito alle stesse società e stabili organizzazioni, risulta determinato sulla base dei corrispondenti dati delle stesse società e stabili organizzazioni riferiti al 2024

Prospetto n. 2

Gruppo Stellantis – Elenco Società

- Leasys Italia s.p.a.
- Clickar s.r.l.

Gruppo Stellantis – indicatori e valorizzazione

MATRICE PER IL CALCOLO

ROA % a livello di Gruppo dell'anno di riferimento	% di premio individuale massimo su retribuzione base annua lorda di riferimento
>=0,70%	1,0%
>=1,00%	2,0%
>=1,30%	3,0%
>=1,60%	4,0%
>=1,90%	5,0%
>=2,20%	6,0%
>=2,50%	6,5%
>=2,75%	7,0%
>=3,00%	7,5%
>=3,25%	8,0%
>=3,50%	8,5%
>=3,75%	9,0%
>=4,00%	9,5%
>=4,25%	10,0%
>=4,50%	10,5%

La matrice determina l'ammontare massimo individuale del Premio di risultato, calcolato sulla retribuzione base annua lorda delle aree professionali dell'anno di riferimento, e composto come segue:

- *l'80% dell'importo del Premio di risultato è determinato direttamente dal livello di raggiungimento ROA % a livello di Gruppo come da matrice sopraindicata;*
- *il 20% dell'importo del Premio di risultato è determinato dal livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi annui degli indicatori Net Operating Expenses (NOE) Italia e N. Contract Activations on new vehicles (ADDITIONS) Italia, ottenuto dalla media ponderata di ciascun indicatore secondo i pesi di seguito indicati:*

- ❑ *Net Operating Expenses (NOE): 50%*
- ❑ *N. Contract Activations on new vehicles (ADDITIONS): 50%*

Il raggiungimento degli obiettivi annui prefissati per tutti e due gli indicatori comporta di conseguenza l'erogazione dell'importo massimo del Premio di risultato come definito sulla base della matrice di calcolo sopra riportata. In ogni caso ogni singolo indicatore può contribuire alla determinazione del 20% del Premio di risultato limitatamente al peso percentuale ad esso attribuito.

Formula di calcolo dell'importo individuale del Premio di risultato:

Retribuzione base annua lorda di riferimento dell'area professionale di appartenenza ***x*** *% corrispondente al risultato ROA % a livello di Gruppo come da matrice di calcolo* ***x*** *(80% + 20% x livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi annui degli indicatori riferiti all'Italia).*

Resta inteso che la base di riferimento per individuare i miglioramenti dei livelli di *ROA % a livello di Gruppo, Net Operating Expenses (NOE) Italia* e *N. Contract Activations on new vehicles (ADDITIONS) Italia* risulta stabilita:

- per il ROA *% a livello di Gruppo*, nella misura del 2,79%, riferita al 2020;
- per le *Net Operating Expenses (NOE) Italia*, nella misura del -51,2€/Moi, riferita al 2020;
- per le *N. Contract Activations on new vehicles (ADDITIONS) Italia*, così come individuata nel sistema informatico SAP-CRM e calcolata dall'ente Marketing, riferita al 2020.

Fermi restando la struttura del Premio di risultato come sopra delineata e i relativi criteri di corresponsione, l'andamento del ROA % sopra riportato, espresso sulla base dei dati di bilancio riferiti a tutte le qui indicate società residenti in Italia e alle stabili organizzazioni in Italia delle qui indicate società del Gruppo non residenti[1] cui è applicabile il CCSL viene comunque ritenuto dalle Parti rilevante in termini generali e in particolare ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari, in base alle disposizioni legislative attualmente vigenti, per i premi erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato.

Fermi sempre restando la struttura del Premio di risultato come sopra delineata e i relativi criteri di corresponsione, tutti gli indicatori sopra riportati - riguardanti l'andamento del ROA % a livello di Gruppo (e di quello, analogo, espresso sulla base dei dati di bilancio delle società residenti e delle stabili organizzazioni in Italia) e riguardanti l'andamento degli indici, riferiti all'Italia, relativi alle Net Operating Expenses (NOE) e alle N. Contract Activations on new vehicles (ADDITIONS), sono valutati dalle Parti come determinanti per apprezzare la redditività aziendale, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile il miglioramento, rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento, anche di uno solo di tali indicatori (da considerarsi tra di loro alternativi), con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari, come sopra indicato, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato, con riferimento all'intero Premio di risultato (comprensivo di entrambe le quote che lo compongono) erogato sulla base del sistema di retribuzione variabile qui convenuto.

[1] Il livello del ROA % di queste società e stabili organizzazioni, che costituisce la base di riferimento per individuare i miglioramenti di questo indicatore riferito alle stesse società e stabili organizzazioni, risulta determinato sulla base dei corrispondenti dati delle stesse società e stabili organizzazioni riferiti al 2020

Prospetto n. 3A

Gruppo COMAU - elenco società

- COMAU Group s.p.a.
- COMAU s.p.a.
- IUVO s.r.l.

Gruppo COMAU - Indicatori e valorizzazione

MATRICE PER IL CALCOLO

Gross Margin % Extended Europe dell'anno di riferimento	% di premio individuale massimo su retribuzione base annua lorda di riferimento
≥ 6%	1,0%
≥ 6,5%	3,0%
≥ 7%	4,0%
≥ 7,5%	4,0%
≥ 8%	4,5%
≥ 8,5%	4,5%
≥ 9%	5,0%
≥ 9,5%	5,5%
≥ 10%	6,1%
≥ 10,5%	6,7%
≥ 11%	7,4%
≥ 11,5%	8,2%
≥ 12%	8,9%
≥ 12,5%	9,7%
≥ 13%	10,5%

La matrice determina l'ammontare massimo individuale del Premio di risultato, calcolato sulla retribuzione base annua lorda delle aree professionali dell'anno di riferimento, e composto come segue:

- *l'80% dell'importo del Premio di risultato è determinato direttamente dal livello di raggiungimento del Gross Margin percentuale di Extended Europe come da matrice sopraindicata;*
- *il 20% dell'importo del Premio di risultato è determinato dal livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi annui degli indicatori di percentuale di realizzazione delle attività (milestones) dei progetti acquisiti/progettati e realizzati in ambito Extended Europe e dei giorni di ritardo (rispetto alla pianificazione di progetto) consuntivati nell'esecuzione dell'ultima milestone dell'anno, ottenuto dalla media ponderata di ciascun indicatore secondo i pesi di seguito indicati:*

- ❑ *percentuale di realizzazione delle attività (milestones) dei progetti: 40%*
- ❑ *giorni di ritardo (rispetto alla pianificazione di progetto): 60%*

Il raggiungimento degli obiettivi annui prefissati per tutti e due gli indicatori comporta di conseguenza l'erogazione dell'importo massimo del premio come definito sulla base della matrice di calcolo sopra riportata. In ogni caso ogni singolo indicatore può contribuire alla determinazione del 20% del premio limitatamente al peso percentuale ad esso attribuito.

Formula di calcolo dell'importo del Premio di risultato:

Retribuzione base annua lorda di riferimento dell'area professionale di appartenenza ***x*** *% corrispondente al risultato Gross Margin percentuale di Extended Europe come da matrice di calcolo* ***x*** *(80% + 20% x livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi annui dei due indicatori specifici riferiti all'Extended Europe)*

Resta inteso che la base di riferimento per individuare i miglioramenti dei livelli di *Gross margin percentuale Extended Europe, percentuale di realizzazione delle attività (milestones) Extended Europe* e *Giorni di ritardo (rispetto alla pianificazione di progetto) Extended Europe* risulta stabilita:

- per il *Gross margin % Extended Europe*, nella misura del 6%, riferita all'anno 2022;
- per la *percentuale di realizzazione delle attività (milestones) Extended Europe*, nella misura del 98,1%, riferita al progressivo di dicembre 2022;
- per i *Giorni di ritardo (rispetto alla pianificazione di progetto) Extended Europe*, nella misura di 224, riferita a dicembre 2022.

Fermi restando la struttura del Premio di risultato come sopra delineata e i relativi criteri di corresponsione, l'andamento del Gross Margin sopra riportato, espresso sulla base dei dati di bilancio riferiti a tutte le qui indicate società residenti in Italia[1] cui è applicabile il CCSL viene comunque ritenuto dalle Parti rilevante in termini generali e in particolare ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari, in base alle disposizioni legislative attualmente vigenti, per i premi erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato. Parimenti rilevante a questi fini risulta essere l'andamento dei due indicatori di carattere operativo (percentuale di realizzazione delle attività e giorni di ritardo) sempre riferiti ai dati delle qui indicate società residenti in Italia[2] cui è applicabile il CCSL.

Fermi sempre restando la struttura del Premio di risultato come sopra delineata e i relativi criteri di corresponsione, tutti gli indicatori sopra riportati - riguardanti l'andamento del Gross margin % della Regione Extended Europe (e di quello, analogo, espresso sulla base dei dati di bilancio delle società residenti in Italia) e riguardanti l'andamento degli altri due indici, di carattere operativo (e di quelli, analoghi, espressi sulla base dei dati rilevanti per questi indicatori e riferiti alle società residenti in Italia) - sono valutati dalle Parti come determinanti per apprezzare la redditività aziendale, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile il miglioramento, rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento, anche di uno solo di tali indicatori (da considerarsi tra di loro alternativi), con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari, come sopra indicato, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato, con riferimento all'intero Premio di risultato (comprensivo di entrambe le quote che lo compongono) erogato sulla base del sistema di retribuzione variabile qui convenuto.

---

[1] Il livello del Gross Margin di queste società, che costituisce la base di riferimento per individuare i miglioramenti di questo indicatore riferito alle stesse società, risulta determinato sulla base dei corrispondenti dati delle stesse società riferiti all'anno 2022

[2] Il livello dei due indicatori di carattere operativo di queste società, che costituisce la base di riferimento per individuare i miglioramenti di questi stessi indicatori riferiti alle stesse società, risulta determinato sulla base dei corrispondenti dati delle stesse società riferiti al progressivo di dicembre 2022 per la percentuale di realizzazione e a dicembre 2022 per i giorni di ritard

Prospetto n. 3B

CA Auto Bank – elenco società

- CA Auto Bank s.p.a.
- Drivalia s.p.a.

Prospetto n. 3A

CA Auto Bank – indicatori e valorizzazione

(da definire con specifica intesa entro il 30 giugno 2025)

Iveco Group – Elenco Società

- IVECO GROUP N.V.
- ALTRA S.p.A.
- ASTRA VEICOLI INDUSTRIALI S.p.A.
- CODEFIS s.c.p.a.
- IVECO CAPITAL SOLUTIONS S.p.A.
- IC FINANCIAL SERVICES S.A.
- FPT INDUSTRIAL S.p.A.
- GREEN AND ADVANCED TRANSPORT ECOSYSTEM S.p.A.
- IVECO DEFENCE VEHICLES S.p.A.
- IVECO S.p.A.
- OFFICINE BRENNERO S.p.A.

Iveco Group – Elenco Stabilimenti

- Suzzara (Iveco S.p.A.)
- Brescia (Iveco S.p.A.)
- Piacenza (Astra Veicoli Industrial S.p.A.)
- Bolzano e Vittorio Veneto (Iveco Defence Vehicles S.p.A.)
- Torino Motori (FPT Industrial S.p.A.)
- Torino Drivelines (FPT Industrial S.p.A.)
- Foggia (FPT Industrial S.p.A.)

Prospetto n. 6

Iveco Group - Scheda obiettivi

IVECO Group

KPI di stabilimento	Manuf. Index					Rispetto tempi di consegna					Qualità del prodotto			
	indicatore	indice di raggiungimento 2024	target I trim. 2025	target per i successivi trimestri 2025	peso %	indicatore	indice di raggiungimento 2024	Target mese 03/25	target mensili 2025	peso %	indicatore	indice di raggiungimento 2024	target annuale 2025	peso %
Suzzara	Manufacturing Index	99,0%	153,3	comunicati alla commissione organizzazione e sistemi di produzione entro il sesto giorno lavorativo del trimestre di riferimento	40%	OK to ship	94,5%	5933	comunicati alla commissione organizzazione e sistemi di produzione entro il quinto giorno lavorativo del mese di riferimento	20%	MERF - XPDI	152,7%	13,00	40%
Brescia	Manufacturing Index	93,6%	189,1		40%	OK to ship	102,0%	1199		20%	MERF - XPDI	131,4%	39,00	40%
Piacenza	Manufacturing Index	99,3%	146,6		40%	OK to ship	117,0%	160		20%	MERF - XPDI	125,0%	18,00	40%
Bolzano e Vittorio Veneto	Manufacturing Index	104,7%	138,7		40%	OK to ship	131,8%	76		20%	CQA	98,1%	115,00	40%
Torino Motori	Manufacturing Index	100,8%	197,7		40%	OK to ship	112,8%	8968		20%	PPM	105,8%	1680,00	40%
Torino Drivelines	Manufacturing Index	100,9%	178,2		40%	OK to ship	98,8%	20601		20%	PPM	98,4%	480,00	40%
Foggia	Manufacturing Index	99,1%	163,3		40%	OK to ship	112,0%	12657		20%	PPM	108,3%	823,00	40%

	Indicatore	risultato 2024	target 2025
KPI di Gruppo	n. infortuni dovuti ad unsafe acts	12	riduzione n. infortuni dovuti ad unsafe acts

CNH – Elenco Società

- CNH INDUSTRIAL N.V.
- CNH INDUSTRIAL ITALIA S.p.A.
- CNH INDUSTRIAL FINANCE S.p.A.
- CNH INDUSTRIAL SERVICES S.r.l.
- CNH INDUSTRIAL CAPITAL SOLUTIONS S.p.A.
- SAMPIERANA S.p.A.

CNH - Elenco Stabilimenti

- Modena (CNH Industrial Italia S.p.A.)
- Jesi (CNH Industrial Italia S.p.A.)
- Lecce (CNH Industrial Italia S.p.A.)
- San Piero in Bagno e Cesena (Sampierana S.p.A.)

Prospetto n. 9

CNH – Scheda obiettivi

KPI di stabilimento	Manufacturing Index					Rispetto dei tempi di consegna					Qualità del prodotto			
	Indicatore	Indice di raggiungimento 2024	Target I trim. 2025	Target trimestri 2025	peso%	Indicatore	Indice di raggiungimento 2024	Target Marzo 2025	Target mensili 2025	peso%	Indicatore	Indice di raggiungimento 2024*	Target 2025	peso%
Modena	Manufacturing Index	94,97%	159,6	Comunicati alla commissione organizzazione e sistemi di produzione entro il sesto giorno lavorativo del trimestre di riferimento	30%	OK to Ship	109,46%	2.080	Comunicati alla commissione organizzazione e sistemi di produzione entro il terzo giorno lavorativo del mese di riferimento	30%	PPM	49,37%	27.610	40%
Jesi	Manufacturing Index	98,43%	204			OK to Ship	112,03%	568			ADPU	141,60%	109	
Lecce	Manufacturing Index	99,55%	196,1			OK to Ship	101,49%	431			ADPU	27%	23	
San Piero in Bagno e Cesena	Manufacturing Index	102,50%	205,8			OK to Ship	101,50%				ADPU	17%	15	
								362						

*Per l'anno 2025 sull'indicatore ADPU si prende a riferimento il valore raggiunto nel 2024

Sicurezza sul lavoro			
	Indicatore	Risultato 2024	Target 2025
KPI di Gruppo	n. di infortuni dovuti ad unsafe act	6	riduzione n. infortuni dovuti ad unsafe acts

per Stellantis N.V.

Iveco Group N.V.

CNH Industrial N.V.

Ferrari N.V.

per FIM-CISL

UILM-UIL

FISMIC-CONFSAL

UGLM-UGL

AQCFR