



# PIATTAFORMA DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO SPECIFICO DI LAVORO 2023-2026

*Con la presente piattaforma Fim, Uilm, Fismic, Uglm e Aqcf aprono la procedura per il rinnovo del Contratto collettivo specifico di Lavoro di CNHI, Ferrari, Iveco e Stellantis in scadenza al 31/12/2022, per il successivo quadriennio 2023-2026. I principi che animano la piattaforma sono quelli della reale partecipazione per lo sviluppo industriale e occupazionale, tenuto conto delle ricadute della transizione ecologica e digitale, dell'effettivo coinvolgimento dei lavoratori alla organizzazione aziendale, della salvaguardia e crescita salariale ed economica e della tutela delle condizioni di lavoro, con particolare riguardo ai temi della salute e sicurezza, della formazione e della crescita professionale.*

*A tal fine presentano le seguenti richieste e proposte:*

## 1. Istituti e incrementi retributivi

### a. Incrementi in paga base

In considerazione del fatto che oggi il recupero e la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni rappresenta la prima urgenza per salvaguardare i redditi dei lavoratori, chiediamo di incrementare all'inizio di ogni anno la paga base in modo da recuperare appieno l'inflazione dell'anno precedente. Secondo le attuali previsioni, che andranno aggiornate con i dati a consuntivo per ciascun livello di inquadramento, chiediamo un incremento della paga base nel 2023 dell'8,4%, nel 2024 del 4,5%, nel 2025 del 2,5%, mentre per il 2026 non abbiamo attualmente delle stime di riferimento minimamente attendibili.

L'incremento della paga base dovrà avere incidenza su tutti gli istituti ad essa connessi compreso il premio annuo variabile.

### b. Premio annuo

Il premio annuo variabile andrà aggiornato e migliorato, differenziandolo per ciascun gruppo. Si chiede anche la maturazione dei ratei nei casi di utilizzo degli ammortizzatori sociali, nonché un incremento della quota a carico azienda nel caso di destinazione del premio al piano di welfare. Al contempo devono essere resi più trasparenti i meccanismi di verifica periodica in ciascun stabilimento e i rappresentanti sindacali aziendali andranno messi nelle condizioni di comprendere a fondo gli indicatori attraverso uno specifico percorso di formazione.

Per quanto riguarda Stellantis andranno ridiscussi i nuovi parametri/obiettivi, prevedendo un'ulteriore voce salariale direttamente legata ai risultati economici; per CNHI e Iveco andrà verificato l'andamento del premio sperimentale di recente ridefinito; per Ferrari confermiamo la modalità attualmente praticata.

### c. Superminimi e trasferte

- Si chiede di subordinare l'assorbibilità dei superminimi individuali al solo caso in cui essa sia stata indicata esplicitamente all'atto della concessione. Si propone inoltre di avviare un confronto sulla normativa relativa alla trasferta.

### d. Indennità di funzione direttiva

- Si chiede di procedere con la rivalutazione dell'indennità di funzione direttiva.

## 2. Welfare aziendale e benefits

### a. Flexible benefits

- Definire una quota di salario sotto forma di beni e servizi uguale per tutti i lavoratori, anche al fine di approfittare delle opportu-

nità di detassazione e di decontribuzione offerti dal legislatore.

#### **b. Servizi**

- Migliorare il servizio di infocenter e prevedere l'introduzione di punti di accesso informatici.
- Migliorare ed estendere lo sconto per l'acquisto di vetture.

#### **c. Fondo previdenziale**

- Incrementare la quota a carico azienda e prevedere la possibilità da parte del lavoratore di abbassare la quota di contribuzione minima a proprio carico.
- Estendere la contribuzione di miglior favore oggi prevista per gli apprendisti a tutti i lavoratori under 35. Garantire la stessa contribuzione ai professional sia nel caso in cui si iscrivano al fondo Quadri che nel caso si iscrivano fondo Cometa.

#### **d. FASIF**

- Prevedere la possibilità di iscrizione anche in momenti successivi all'assunzione e alla nascita del nuovo figlio.
- Aumentare la contribuzione a carico delle aziende, riducendo quella dei lavoratori.
- Ridurre le differenze tra impiegati/operai e professional, spostando a carico azienda la contribuzione aggiuntiva.
- Rivedere il meccanismo di contribuzione nei casi di cessazione rapporto.
- Prevedere un incontro annuale tra le parti istitutive e gli organismi del Fondo per fare il punto sull'andamento della gestione e superare le attuali problematiche che stanno penalizzando fortemente i lavoratori.

#### **e. Riunioni Organi sociali dei Fondi e degli Enti bilaterali (OPHS, OPAF, FASIF, ecc.).**

- Prevedere rimborsi per le spese sostenute dai componenti degli organi sociali dei

Fondi e degli enti bilaterali, anche se non dipendenti delle imprese firmatarie del CCSL.

### **3. Diritti sindacali e partecipazione**

#### **a. Diritti sindacali**

- Garantire una adeguata presenza di banche fisiche e inserire nel CCSL le modalità di utilizzo della bacheca on-line, rendendole più fruibili e agevole. Prevedere la modalità ibrida di svolgimento dell'assemblea (in presenza e in videoconferenza).
- Garantire alla Rsa la possibilità di connessione ai siti internet utili nello svolgimento del proprio ruolo di assistenza sindacale (Inail, Inps, oo.ss., patronati sindacali, agenzia delle entrate, fondi previdenziali e assistenziali, ecc.).
- Consentire a tutti i dipendenti, in particolare a quelli in lavoro agile, l'invio e la ricezione di materiale sindacale ai loro indirizzi di posta aziendale o cellulari aziendali.

#### **b. Relazioni industriali e Commissioni**

- Istituire un Osservatorio nazionale sulle politiche industriali e organizzative, per analizzare e confrontarsi sui fenomeni di trasformazione e le conseguenti implicazioni a livello lavorativo.
- Al fine di semplificare e velocizzare il processo di costituzione delle nuove RSA e degli organismi sindacali di fabbrica, prevedere la relativa titolarità anche in capo alla Commissione nazionale di garanzia delle OO.SS. firmatarie in caso di controversia a livello territoriale.
- Consegnare, oltre all'elenco degli iscritti, anche di quello relativo alle disdette/dimissioni, efficaci per tutte le OO.SS. dal

mese successivo al loro invio.

- Rivedere le modalità di svolgimento della procedura di raffreddamento, nonché il relativo sistema di sanzioni, con la possibilità di attivazione da parte Rsa di una singola organizzazione sindacale. Prevedere inoltre, per i casi collegati alla salute e sicurezza e all'organizzazione del lavoro, una procedura ulteriormente accelerata e semplificata.
- Definire specifici momenti di confronto con le OO.SS. territoriali e le Rsa per la gestione delle stabilizzazioni dei lavoratori con contratti atipici attraverso percorsi definiti tra le parti.
- Rafforzare il sistema di confronto, coinvolgimento e partecipazione nelle commissioni, che spesso nella pratica si sono ridotti a mere comunicazioni in contrasto con la lettera e lo spirito del CCSL.
- Aumentare il numero dei componenti di Esecutivo e Commissioni al fine di rafforzarne la capacità di rappresentanza.
- Esplicitare che anche la Rsa di una sola organizzazione sindacale, possa richiedere la convocazione delle Commissioni e degli Esecutivi e definire i tempi di preparazione del verbale di riunione.
- Visti i numerosi compiti assegnati alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione e al fine di garantirne la piena funzionalità, attribuire i permessi necessari alla sua attività a carico dell'azienda. In ragione dei differenti sistemi produttivi adottati dalle Imprese firmatarie, avviare una verifica delle competenze assegnate e in ogni caso affidare sempre ad essa il compito di monitorare l'andamento del sistema premiante.
- Affidare alla Commissione verifica assenteismo l'esame delle gravi patologie che richiedono terapia salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione; e che dovrebbero essere sottratte alla normativa sulle assenze brevi del CCSL.

## 4. Orario di lavoro

### a. Orario elastico

- Introdurre l'elasticità di orario per i lavoratori a giornata non collegati alla produzione nell'utilizzo della pausa mensa non retribuita (min. 30 m) e negli orari di entrata e uscita del lavoro. Per gli impiegati che godono già dell'elasticità di orario, portare la stessa a 2 ore (con possibilità di inizio a 7.30 e con pausa pranzo di 30 minuti). Aggiornare la disciplina dei professional a seguito dell'introduzione della timbratura unica.

### b. PAR e permessi con recupero

- Migliorare la disciplina dei Par frazionati ad ore per i turnisti; ridurre i giorni di preavviso per la fruizione dei Par individuali. In tema di Permessi con recupero, parificare la disciplina tra impiegati e professional.

### c. Lavoro straordinario, notturno e festivo

- Prevedere maggiorazioni e voci specifiche per il lavoro in regime ordinario del sabato.
- Rivalutazione delle indennità previste per Elemento specifico competitività ciclo continuo, rapportando gli importi alle ore effettivamente lavorate.
- Per il caso specifico del ciclo continuo chiarire il sistema di pagamento della festività cadente nella giornata di riposo parificata alla domenica.

### d. Rientro al lavoro dalla cassa integrazione

- Stabilire i tempi minimi di comunicazione.

### e. Recuperi produttivi

- Rivedere la disciplina dei recuperi produttivi, limitando il numero massimo di

ore per cui è utilizzabile l'istituto durante l'anno, migliorando il trattamento economico e specificando che esso possa essere fatto solo nelle settimane in cui si sono effettuati tutti i giorni lavorativi.

## 5. Ambiente e sicurezza

- Proseguire sulla strada del miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, con particolare riguardo alla salute e sicurezza, nonché all'ergonomia delle postazioni. Assicurare le migliori condizioni possibili, a partire dalle linee di montaggio, affiancando ai metodi classici di rilevazione e abbassamento del rischio nuovi strumenti quali ad esempio il Re-Hub, che aiuta l'operatore anche con il coinvolgimento di fisioterapisti in caso di bisogno.
- Analisi in sede aziendale delle segnalazioni relative ai "quasi infortunio" e alle malattie professionali, al fine di rafforzare l'azione di prevenzione e sicurezza. Prevedere brevi interventi di informazione/formazione di 15 minuti durante orario di lavoro, per rafforzare la consapevolezza dei lavoratori nell'attività di prevenzione nel proprio ambito lavorativo.
- Coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti nelle settimane mondiali per la sicurezza.
- Effettuare specifici interventi negli stabilimenti non dotati di sistema di raffrescamento e più in generale assicurare un microclima adeguato.
- Garantire una dotazione adeguata degli indumenti di lavoro.
- Rendere oggetto di confronto in seno alla commissione ambiente e sicurezza gli aspetti legati all'economia circolare e sostenibilità, alle emissioni, all'impatto ambientale, al trattamento dei rifiuti, all'impatto energetico.
- Svolgere un report annuale sulla formazione di base e specialistica degli RLS a

cura dell'OPHS da condividere con le parti firmatarie.

- Attribuzione alla Commissione salute e sicurezza delle competenze relative all'adeguata dotazione degli indumenti di lavoro e al rispetto delle necessarie attività di manutenzione e pulizia degli stabilimenti.

## 6. Disciplina del rapporto di lavoro

### a. Lavoro agile (smart working)

- Qualificare e valorizzare il lavoro agile (smart working) come una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione per le mansioni che possono essere svolte da remoto, prevedendo particolari condizioni di diritto alla sua attivazione in favore dei lavoratori colpiti da problematiche di salute o che versano in particolari situazioni personali e famigliari.
- Quantificare e riconoscere i costi sostenuti dal lavoratore per effettuare la prestazione fuori dai locali di lavoro, nonché definire altri aspetti tra i quali: il trattamento mensa, l'utilizzo delle dotazioni, il diritto alla formazione professionale, i diritti sindacali, il diritto alla disconnessione con sistema informatico e il riconoscimento del lavoro straordinario laddove richiesto.
- In Stellantis, in cui l'istituto è già oggetto di disciplina contrattuale, occorre esplicitare nel confronto con le RSA le esigenze che portano ad una eventuale presenza in ufficio maggiore del 20%, che come noto rappresenta la quota minima da rispettare in ogni caso; inoltre occorre chiarire che durante le giornate di lavoro agile la prestazione "può" ma non "deve" essere svolta fuori dell'ufficio e dunque si deve avere la possibilità di recarvisi nel caso in cui lo reputi più opportuno.
- In CNHI, Iveco e Ferrari occorre invece verificare la disponibilità a confrontarsi sull'istituto e a contrattualizzarlo.

## b. Inquadramento professionale

- In Stellantis introdurre una nuova fascia, aggiornare le declaratorie considerando anche gli altri criteri di professionalità.
- In CNHI, Iveco e Ferrari aggiornare le declaratorie considerando altri criteri di professionalità e il loro sviluppo nei livelli superiori.
- Definizione di un sistema premiante sulla professionalità per tutte le categorie, misurato su criteri oggettivi di professionalità. Per alcune figure professionali considerare gli obiettivi individuali e quelli di team per rivedere il sistema PLM.
- Definire momenti di confronto con le RSA sulla verifica del corretto inquadramento in fabbrica e sui percorsi di riconoscimento e di crescita professionale.

## c. Formazione professionale

- Inserire il testo già condiviso sulla commissione nazionale Opaf, prevedendo che lo stesso organismo effettui l'analisi dei percorsi formativi e delle persone coinvolte.
- Garantire ad ogni lavoratore il coinvolgimento in percorsi di formazione professionale di almeno 40 ore, nell'ambito dei processi di transizione e trasformazione che investono il settore, nonché di alfabe-

tizzazione della lingua inglese.

- Certificare i percorsi formativi e coinvolgere la RSA su tutti i percorsi di formazione professionale di stabilimento.

## d. Diritto allo studio

- Ampliare e rafforzare gli attuali istituti finalizzati al diritto allo studio ed istituire borse di studio per dipendenti e i loro figli.

## e. Part-time

- Aumentare la soglia percentuale di concessione del part-time, prevedendo differenziazioni in base alla composizione della popolazione aziendale, riconoscendo il relativo utilizzo ai genitori di figli fino a 14 anni o con problemi di disabilità. Estendere l'utilizzo del part-time verticale.

## f. Misure a contrasto di violenza e molestie, a sostegno dei genitori e per le pari opportunità

- Per le lavoratrici e lavoratori che sono coinvolti nei percorsi di protezione, prevedere un'estensione fino a 6 mesi di permesso retribuito, oltre alla possibilità di accogliere eventuali richieste di trasferimento in altra sede, di trasformazione, anche temporanea, a tempo parziale, di utilizzo flessibilità oraria e di svolgimento

del lavoro in modalità agile, di cessione solidale di ferie/P.A.R. e di campagne di sensibilizzazione a livello di unità produttiva.

- Prevedere un contributo azienda ad integrazione del trattamento Inps del 30% durante i congedi parentali, oltre ad individuare forme di sostegno e servizi per i genitori di figli minori e per le pari opportunità. Prevedere la maturazione di ferie e Par durante il periodo di congedo parentale.

## 7. Quota contratto

- Silenzio assenso nella contribuzione per la quota contratto di 40 € (una tantum) per i lavoratori non iscritti ad una organizzazione sindacale.

*La piattaforma delle richieste per il rinnovo del Contratto Collettivo Specifico del Lavoro sarà approvata nei giorni 18 e 19 ottobre 2022 dal voto delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di FIM-UILM-FISMIC-UGLM-AQCFR di tutti gli stabilimenti dei gruppi CNHI - FERRARI - IVECO - STELLANTIS.*

Roma, 10 ottobre 2022

