



MAGGIO 2023

ACCORDO INTEGRATIVO E ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE GRUPPO MARELLI

Il 4 maggio sono stati sottoscritti con il Gruppo Marelli l'accordo di armonizzazione per il passaggio dal CCSL al CCNL e l'ipotesi di accordo integrativo aziendale.

Nel passaggio all'inquadramento del CCNL vengono confermati e migliorati i trattamenti economici e normativi di miglior favore esistenti.

Nel contempo rimane aperto il confronto con il Gruppo, sia a livello nazionale che di stabilimento, sulle prospettive industriali e gli investimenti necessari a garantire una giusta transizione e la presenza di Marelli in Italia.

Come previsto dal T.U. l'accordo Integrativo e di armonizzazione è stato votato favorevolmente dalle RSA, e dopo le assemblee nei luoghi di lavoro verrà votato da tutti i lavoratori nella consultazione del 29 e 30 maggio. Dopo l'approvazione entrerà definitivamente in vigore dal 1° giugno 2023. La parte sulla armonizzazione del passaggio da CCSL a CCNL per sua natura esplicherà tutti gli effetti immediatamente, mentre il contratto integrativo sarà in vigore fino a fine 2025, con clausola di ultrattività fino al successivo rinnovo.

Armonizzazione

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Il nuovo inquadramento prevede 4 campi professionali e 8 livelli, esclude l'applicazione del livello D1 previsto nel CCNL anche per i nuovi assunti.

CCNL ante conversione	CCSL 2012	CCSL 2019	CCNL 2021
Livelli CCNL	Gruppo professionale	Aree Professionali	Campi e livelli
1 ^a			
2 ^a	5° - 1 ^a F	Area Prof. 1	D1
3	5° - 2 ^a F		D2
3 ^a S	4° - 1 ^a F	Area Prof. 2	C1
4 ^a	4° - 2 ^a F		C2
5 ^a	3° - 1 ^a F		C3
5 ^a S	3° - 2 ^a F		B1
6 ^a	2°		B2
7 ^a		Area Prof. 3	B3
8 ^a	1°		A1

La Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione avrà il compito di definire le specifiche figure professionali presenti in Marelli, per una corretta e più puntuale applicazione delle declaratorie generali (punto 1.1 art. 1 Tit. II del CCNL Metalmeccanici) nei vari contesti aziendali e organizzativi del Gruppo. Il lavoro della Commissione si completerà entro 12 mesi dal suo insediamento.



RETRIBUZIONE

Ottenuto un aumento del 6,5% come anticipo e ad assorbimento dell'aumento previsto nel CCNL al 1 giugno 2023

Area Prof CCSL	Livello CCNL	Minimi Marelli aprile 2023	Ind. Funzione Direttive	Minimi CCNL Giugno 2023	Elemento Specifico Marelli
Prima	D2	1817,86		1697,62	+ 120,24
Seconda	C1	1950,88		1734,29	+ 216,59
	C2	1950,88		1770,96	+ 179,92
	C3	1950,88		1896,64	+ 54,24
	B1	1950,88		2032,93	
Terza	B2	2394,26		2181,00	+ 213,26
	B3	2394,26	139,44	2434,88	+ 98,82
	A1	2394,26	253,44	2493,21	+ 154,49
	A1	2394,26	408,38	2493,21	+ 309,43

I valori della colonna "Minimi CCNL Giugno 2023" saranno automaticamente adeguati ai valori IPCA in base all'applicazione della clausola di salvaguardia.

Elemento Specifico Marelli (ESM)

Nel caso in cui i minimi Marelli siano superiori a quelli del CCNL verrà erogato "l'Elemento Specifico Marelli" utile al calcolo di tutti gli istituti, non assorbibile e riconosciuto anche ai nuovi assunti. L'ESM verrà adeguato automaticamente a seguito dell'aggiornamento dei "minimi CCNL giugno 2023" e congelato e mantenuto per tutti i lavoratori Marelli.

Aumenti periodici anzianità

Si applicheranno i nuovi importi previsti nel CCNL, eventuali differenze in positivo relative alle quote maturate al 1 giugno saranno riconosciute come superminimo individuale non assorbibile verrà inoltre riconosciuto lo scatto di anzianità già previsto in più rispetto al CCNL.

Aree Prof CCSL	Livelli CCNL	Scatti CCNL	Scatti CCSL	differenza
Prima	D2	25,05	25,05	0
Seconda	C1	25,05	29,60	+ 4,55
	C2	26,75	29,60	+ 2,85
	C3	29,64	29,60	- 0,04
	B1	32,43	29,60	- 2,83
Terza	B2	36,41	39,10	+ 2,69
	B3	40,96	39,10	-1,86
	A1	40,96	39,10	-1,86

Una Tantum

Sono state previste due una-tantum, una di 320€ erogata con la retribuzione di Aprile 2023 e la seconda di ulteriori 200€ erogata con la retribuzione di Luglio 2023.

Premio di Risultato

Il nuovo sistema premiale prevede una sperimentazione per il 2023, le parti si incontreranno per una verifica del nuovo sistema e potranno confermare o modificare l'impianto.

Sono previsti n. 3 indicatori di stabilimento e n. 1 di Gruppo:

Indicatori di stabilimento	Peso ponderale	Formula
Percentuale costi diretti di produzione su totale delle vendite	25%	Costi variabili produzione/valore vendite X 100
Percentuale valore scarti su valore delle vendite	25%	Valore economico scarti/valore vendite X 100
Numero pezzi non conformi sul numero di pezzi spediti	25%	PPM: \sum parti NC / \sum Spedito x 10 ⁶
Indicatore di gruppo	Peso ponderale	Formula
Utile lordo consolidato Marelli Italia	25%	Ricavi totali - costi totali di produzione

RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO

Per i lavoratori inquadrati nei campi professionali D e C: minimo tabellare C3 + ESM C3

Per i lavoratori inquadrati nei campi professionali B e A: minimo tabellare A1 + ESM A1 (importo massimo)

MATRICE DI CALCOLO DEL PREMIO

Punteggio medio indicatori	Da 60 a 70	Da 70,1 a 80	Da 80,1 a 90	Da 90,1 a 95	Da 95,1 a 105	Da 105,1 a 115	Da 115,1 a 125	Da 125,1 a 140	Da 140,1 a 149,50	=>150
% di pagamento premio	3%	4%	4,50%	5,50%	6,50%	7,50%	8,50%	9,50%	10%	10,5%

MATURAZIONE

Il premio sarà erogato a tutti i lavoratori in forza al 1° dicembre. Per i lavoratori usciti nel mese di dicembre si terrà conto degli indici di calcolo del settore/società/unità produttiva in cui il lavoratore era in forza. È garantita la maturazione del premio anche durante i periodi non lavorati ma indennizzati dall'azienda o dagli istituti previdenziali o assistenziali.

INCENTIVO DI PRODUTTIVITÀ

Viene confermato e riparametrato nei nuovi campi professionali previsti dal CCSSL.

Campi Professionali	Incentivo di produttività (Euro lordi/ora)
D	0,82
C	0,84
B	0,92
A	0,92

Incentivo di rendimento

Ai lavoratori operai che prestano la loro attività con l'assegnazione di tempi predeterminati (c.d. diretti) l'incentivo di rendimento corrisposto per le ore di effettiva attività a tempi predeterminati già presente viene confermato e riparametrato nei nuovi livelli del CCNL:

Livelli CCNL Industria Metalmeccanica	Incentivo di rendimento Diretti (euro lordi/ora)
D2	0,0717
C1	0,0861
C2	0,0861
C3	0,0861
B1	0,0861

Ai lavoratori operai che non prestano strutturalmente la loro attività a tempi predeterminati (c.d. indiretti) sarà corrisposto l'importo di euro lordi/ora 0,0538.



Indennità di prestazione collegata alla presenza

Nei casi in cui venga introdotto un diverso sistema di pause, che comporti la "monetizzazione" l'importo forfettario, da corrispondere solo per le ore di effettiva prestazione nelle modalità già precedentemente stabilite è concordato, per tutti gli aventi diritto, in misura di 0,1813 euro lordi/ora per prestazioni ordinarie e per prestazioni di lavoro straordinario a giornata intera.

Ristorazione aziendale

Confermate le modalità di erogazione del servizio in atto nei singoli stabilimenti.

Benemerenze

Si confermano le prassi attualmente in atto per gli aventi diritto.

Relazioni Sindacali

RSU, RLS E DIRITTI SINDACALI

Entro dicembre 2023 si avvieranno le elezioni per il passaggio da RSA a RSU e il rinnovo dei RLS. Aumentati il numero di RLS e RSU, confermati gli strumenti sindacali (bacheche, supporti per le assemblee in presenza e in remoto) anche in formato elettronico.

SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

Confermato il sistema di partecipazione già esistente, articolato con le commissioni paritetiche e i relativi compiti e modalità di funzionamento. Di particolare importanza l'inserimento dell'allegato tecnico 1 sul tema della gestione dell'ergonomia, della saturazione tempi, dei carichi di lavoro e dei reclami. Nello specifico sono previste n. 2 Commissioni Nazionali, quella Paritetica Gruppo Marelli e quella delle Pari opportunità e Sostenibilità, e n.3 Commissioni di stabilimento: Organizzazione e sistemi di produzione, salute e sicurezza, servizi aziendali.

PARTECIPAZIONE E PREVENZIONE DEI CONFLITTI COLLETTIVI

Previsto un percorso di risoluzione dei conflitti inerenti alle problematiche aziendali. Nello specifico la RSU a livello di stabilimento o i suoi singoli componenti presenta alla Direzione aziendale formale richiesta scritta di incontro urgente da tenersi entro 3 giorni, con esame da esaurirsi entro 2 giorni lavorativi successivi alla riunione.

Verrà gestita a livello nazionale se le problematiche riguardassero più stabilimenti, con esame da esaurirsi entro 5 giorni dalla richiesta di incontro che si riducono a 2 giorni nel caso di tematiche connesse all'organizzazione del lavoro anche riguardanti l'aspetto ergonomico. Qualora le ragioni del potenziale conflitto siano inerenti a rilevanti tematiche connesse alla salute e alla sicurezza sul lavoro, l'incontro tra Direzione aziendale e la RSU avrà luogo immediatamente e al massimo entro la conclusione del turno, esaurendo in tal modo la procedura. Qualora Azienda e RSU convergano, in coerenza con le regole interconfederali previste dal T.U. 10 gennaio 2014, su una soluzione che porti al superamento e risoluzione del potenziale conflitto, questa sarà vincolante nei confronti di tutte le Parti.

ESIGIBILITÀ DELL'ACCORDO INTEGRATIVO MARELLI

Le clausole contrattuali presenti nell'accordo integrativo Marelli sono correlate e inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni assunti dalle Parti firmatarie (ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni stabilite dal contratto integrativo) comporterà l'immediata convocazione della Commissione Paritetica Gruppo Marelli al fine di ripristinare l'esigibilità degli impegni assunti.



Orario di lavoro

- **Ammortizzatori sociali.** Prima dell'eventuale ricorso alla modifica degli schermi di turnazione o allo straordinario produttivo le parti convengono sull'opportunità di una completa saturazione della forza lavoro. Si conviene di adottare meccanismi di collocazione in cassa atti a preservare, ove possibile, la piena maturazione dei ratei e, in caso di richiamo al lavoro dalla CIG, ove possibile garantire al lavoratore un preavviso di almeno 24 ore.
- **Flessibilità ingresso orario Impiegati.** Viene aumentata 7.30 - 9.30.
- **Single Badging o Timbratura unica.** Da Lunedì a Venerdì attraverso la sola timbratura in entrata. In caso di prestazione lavorativa durante il fine settimana (Sabato o giornata equivalente) e/o Domenica o nei giorni festivi, presso la sede di lavoro o in trasferta, sarà necessario timbrare/registrare a sistema la presenza in entrata e in uscita.
- **Recuperi produttivi.** Le modalità di recupero saranno definite previo esame congiunto con la RSU che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro. I recuperi potranno essere effettuati entro sei mesi. In caso di recupero al sabato, nei giorni di riposo individuale o in altri turni il recupero produttivo sarà comunicato con un preavviso di almeno quattro giorni e l'indennità è stata aumentata a € 27,50 lordi rapportata a otto ore di lavoro. Il recupero potrà essere revocato con un preavviso di almeno quattro giorni. Sono stati inseriti dei limiti ai recuperi produttivi, nello specifico non si potrà disporre un nuovo recupero qualora nei sei mesi precedenti ne abbia già disposti quattro, nessuno dei quali ancora effettuato.
- **Schema di turnazione/orari.** In caso di necessità tecnico-organizzativa e produttiva che comporti il cambiamento dello schema di turnazione/orario, l'Azienda avvierà un esame congiunto con la RSU. Nel quale, si verificherà la strutturabilità o meno del predetto cambiamento e, l'opportunità del previo ricorso al lavoro straordinario. L'esame congiunto si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro. L'avvio della nuova turnazione sarà comunicata con un preavviso di almeno 15 giorni.
Non sono previste deroghe al tempo di riposo fra un turno e l'altro.
- **Permessi annui retribuiti (P.A.R.).** In aggiunta ai 5 P.A.R. a fruizione collettiva, in caso di richiesta aziendale o da parte RSU, previo esame congiunto potranno essere utilizzati collettivamente altri 2 P.A.R. individuali per un totale di 7 P.A.R. a fruizione collettiva. Riduzione da 10 a 8 giorni del preavviso di richiesta su apposita modulistica dove verrà evidenziata la data di presentazione della stessa e la risposta del responsabile che dovrà avvenire entro due giorni lavorativi. Aumentata la frazionabilità a ore dei PAR fino ad un massimo di 24 ore per lavoratori a turni avvicendati e/o ad attività di produzione.
- **Permessi con recupero.** Per il personale impiegatizio fino al livello B2 vengono aumentati da 3 a un massimo di 4 ore al mese, da recuperare tramite prestazione lavorativa a regime ordinario.
- **Lavoro straordinario.** In relazione a necessità temporanee e non strutturali e prima di adottare modifiche dello schema di turnazione/ orario, l'Azienda, previo esame congiunto che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni, potrà far ricorso oltre le 80 ore ad ulteriori 40 ore annue pro capite di lavoro straordinario in quota esente fino ad un massimo di 120 ore complessive.
- **Maggiorazioni lavoro straordinario, notturno e festivo.** Semplificate le tipologie e aumentate le percentuali di maggiorazioni. Anche i lavoratori inquadrati nei livelli B3 e A1 la prestazione lavorativa effettuata nella giornata di sabato (o altra giornata di riposo) sarà compensata con le maggiorazioni della tabella successiva.

Tipologia di orario	Descrizione	%
feriale	lavoro straordinario diurno	30,0%
	lavoro ordinario notturno dalle ore 18 fino alle ore 22	27,5%
	lavoro ordinario notturno dalle ore 22 fino alle ore 6	60,5%
	lavoro straordinario notturno	60,5%
Sabato o giornata equivalente in straordinario	lavoro straordinario diurno	60,0%
	lavoro straordinario notturno	60,5%
festivo	festivo diurno	65,0%
	notturno festivo	80,0%
festivo con riposo compensativo	diurno festivo	55,0%
	notturno festivo	80,0%

INDENNITÀ TURNI AGGIUNTIVI

In caso di turnazioni che prevedono la presenza in regime ordinario di sabato e domenica:

- 30€ lordi per ogni turno dalle 6 del sabato alle 22 del sabato, riparametrate in base alle ore effettivamente prestate;
- 50€ lordi per ogni turno dalle 22 del sabato alle 6 del lunedì, riparametrate in base alle ore effettivamente prestate;

FERIE

I lavoratori con spettanza annua superiore a quattro settimane hanno facoltà di programmare la fruizione a livello individuale delle giornate di ferie eccedenti le quattro settimane, dandone comunicazione al proprio responsabile di norma entro il 31 gennaio; tale programmazione si ritiene autorizzata se non è respinta entro i 15 giorni successivi. Entro il 30 Aprile viene definito il periodo delle ferie collettive. Entro il successivo 31 Maggio il lavoratore dovrà pianificare la fruizione del periodo di ferie residuo che dovrà comunque avvenire di regola entro l'anno di maturazione.

Decorsi 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, eventuali ferie maturate e non fruito saranno programmate dall'azienda entro i successivi 6 mesi.

SISTEMA DI PAUSE

Sono confermati gli attuali regimi di pause fatta salva la possibilità di introdurre un diverso sistema collegato al miglioramento ergonomico del livello di prestazione lavorativa.

Lavoro Agile - Smart working

- Dotazione, a carico aziendale, della strumentazione informatica necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa o altre dotazioni in conseguenza di specifiche prescrizioni del medico competente.
- Diritto alla disconnessione dalle ore 20 alle ore 8:30 del giorno dopo, impegno dell'azienda a valutare strumenti automatici atti a garantire il diritto alla disconnessione.
- Almeno il 20% di ore mensili da effettuarsi in presenza presso la sede aziendale assegnata. In funzione delle esigenze tecnico-organizzative, si potrà richiedere una maggiore presenza in azienda, valutando anche situazioni specifiche legate a esigenze di conciliazione vita/lavoro saranno valutate individualmente. Qualora il lavoratore/i lavoratori ne facciano richiesta, la variazione sarà oggetto di confronto con le Rappresentanze sindacali dell'unità produttiva.



- Riconoscimento di un credito welfare sul portale aziendale, aggiuntivo a quanto previsto dal CCNL, di 200 € una tantum non ripetibile per tutti i lavoratori che già aderiscono al lavoro agile o che vi aderiranno successivamente.
- Formazione rivolta ai lavoratori e ai preposti sulle modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile, sulla gestione e sulle regole.
- Ai dipendenti in Smart Working sono riconosciuti i diritti sindacali previsti dalla L. 300/1970, dal vigente CCNL e dall'Accordo integrativo Marelli. L'Azienda predisporrà strumenti idonei a garantire l'esercizio dei diritti di cui sopra.

Welfare

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Sono state confermate le contribuzioni a carico azienda migliorative rispetto al CCNL.

- Per i lavoratori aderenti al Fondo Cometa, la contribuzione a carico azienda è pari al 2,2% della retribuzione base e quella a carico lavoratore non può essere inferiore all'1,7% della retribuzione base;
- È stato esteso a tutti i giovani under 35 (non solo agli apprendisti) l'aliquota contributiva a carico azienda del 2,5% e il contributo minimo del lavoratore pari al 2%.
- Per i lavoratori inquadrati nei livelli B3 e A1 aderenti al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat la contribuzione a carico azienda è pari al 2,5% della retribuzione utile al TFR e quella del lavoratore non può essere inferiore al 2% della retribuzione utile ai fini del TFR.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'adesione al fondo Metasalute, previsto dal CCNL, avverrà il 1 gennaio 2024. Le parti si confronteranno sull'opportunità di attivare piani sanitari aggiuntivi previsti dal fondo anche in considerazione del rinnovo del gestore della polizza sanitaria integrativa. È confermato fino al 31 dicembre 2023 l'adesione al fondo FASIF.

FLEXIBLE BENEFIT E CONTO WELFARE MARELLI

A partire dal 1 giugno 2023 l'azienda metterà a disposizione dei lavoratori a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, o con contratto a tempo determinato di almeno tre mesi, nel corso di ciascun anno, strumenti di welfare dal valore di 200€ previsti dal CCNL. A partire dal 2024, le 200€ sono a disposizione a gennaio per i lavoratori che maturano il diritto da gennaio - 30 novembre, mentre chi matura il diritto successivamente al 1° novembre, l'Azienda metterà a disposizione un credito welfare per complessivi 400 euro nel mese di gennaio dell'anno successivo.

Il lavoratore potrà destinare ulteriori somme dall'incentivo di produttività fino ad un massimo di 1200€ nella misura del 25, 50, 75, 100%.

In questo caso le quote destinate saranno utili per il calcolo del TFR.

Ad ulteriore aggiunta il lavoratore potrà destinare l'Incentivo di produttività fino a un massimo di 1.200 euro nella misura alternativa del 25, 50, 75, 100% oltre anche parte del premio di risultato, nella misura alternativa del 25,50,75%.

Qualora il totale dei conferimenti dei premi superi l'importo di 2000€ l'azienda, in aggiunta alla quota stabilita del CCNL, verserà un ulteriore importo pari al 10% dell'eccedenza dei 2000€.

In ogni caso gli importi residui al 30 novembre, non ancora convertiti in beni e servizi, saranno versati ai fondi di previdenza complementare Cometa o fondo Capi e quadri Fiat, o azzerati nel caso in cui il lavoratore non ha una posizione aperta presso i suddetti fondi.



Genitorialità

Nell'ottica di offrire specifico supporto ai lavoratori dipendenti madri o padri (anche affidatari e adottivi) in tema di genitorialità, sarà predisposto da parte aziendale un programma di e-learning.

Trasporti e mobilità

Si conferma quanto a oggi in essere in ordine a servizi di trasporto messi a disposizione dei lavoratori tramite specifiche convenzioni o accordi.

Decorrenza e durata dell'Accordo

Il presente Accordo integrativo avrà efficacia dal 1° giugno 2023 fino al 31 dicembre 2025.

Il presente Accordo si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto, tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore fino a che non sia stato sottoscritto l'accordo di rinnovo.