



Accordo integrativo e armonizzazione contrattuale gruppo Marelli



Il 4 maggio 2023 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.

Allo stesso tempo 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 dal 98% delle RSA, e dopo le assemblee nei luoghi di lavoro è stato approvato dal 93% dei lavoratori nella consultazione del 29 e 30 maggio.

È entrato definitivamente in vigore il 1° giugno 2023. La parte sull'armonizzazione del passaggio dal CCSL al 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 E ISTITUTI ECONOMICI

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°	-	-	-
2°	5° - 1°F	Area Prof. 1	D1
3°	5° - 2°F		D2
3°S	4° - 1°F	Area Prof. 2	C1
4°	4° - 2°F		C2
5°	3° - 1°F		C3
5°s	3° - 2°F	Area Prof. 3	B1
6°	2°		B2
7°	1°		B3
8°		A1	

La Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione nelle varie Unità Produttive, 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.

**ISCRIVITI AL SINDACATO CHE HA CONTRATTATO PER TE!
RIVOLGITI AI DELEGATI FIM-CISL**





Accordo integrativo e armonizzazione contrattuale gruppo Marelli



Retribuzione

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

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

Area Prof CCSL	Livello CCNL	Minimi CCSL Aprile 2023	Ind. Funzione Direttive	Minimi CCNL Giugno 2023	Elemento Specifico Marelli
Prima	D2	1817,86		1783,90	+33,96
Seconda	C1	1950,88		1822,43	+128,45
	C2	1950,88		1860,97	+89,91
	C3	1950,88		1993,04	-
	B1	1950,88		2136,25	-
Terza	B2	2394,26		2291,85	+102,41
	B3	2394,26	139,44	2558,63	-
	A1	2394,26	253,44	2619,93	+27,77
	A1	2394,26	408,38	2619,93	+182,71

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 è stato 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

**ISCRIVITI AL SINDACATO CHE HA CONTRATTATO PER TE!
RIVOLGITI AI DELEGATI FIM-CISL**





Accordo integrativo e armonizzazione contrattuale gruppo Marelli



f @ y t in
www.fim-cisl.it

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	Formola
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	Formola
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 149,9	=>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 CCNL.

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:

ISCRIVITI AL SINDACATO CHE HA CONTRATTATO PER TE!
RIVOLGITI AI DELEGATI FIM-CISL





Accordo integrativo e armonizzazione contrattuale gruppo Marelli



www.fim-cisl.it

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. Il prezzo del pasto a carico del lavoratore, confermato nelle misure in atto, verrà incrementato dall'Azienda a partire dal mese di febbraio di ciascun anno sulla base della variazione dei prezzi al consumo accertata dall'Istat.

► Benemerienze

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

RELAZIONI SINDACALI

► Sistema di partecipazione

Richiamando la sezione Prima Sistema Relazioni Sindacali del CCNL Metalmeccanici, le parti si riconoscono interlocutori stabili e confermano la scelta di adottare il metodo partecipativo, in gran parte già definito nel CCNL, quale strumento di prevenzione del conflitto, efficace a trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di coinvolgimento e miglioramento delle condizioni dei lavoratori e di tutela della competitività aziendale. Il sistema partecipativo si basa su organismi paritetici di partecipazione, composti da rappresentanti della direzione aziendale e delle OO. SS. firmatarie dell'Accordo integrativo.

Di particolare importanza, inoltre, l'inserimento dell'allegato tecnico 1 sul tema della gestione dell'ergonomia, della saturazione tempi, dei carichi di lavoro e dei reclami.

► Commissioni di partecipazione

Le Commissioni di partecipazione sono le seguenti:

- Commissione Paritetica Gruppo Marelli
- Commissione Pari opportunità e Sostenibilità Gruppo Marelli
- Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione a livello di stabilimento
- Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro a livello di stabilimento
- Commissione Servizi Aziendali a livello di stabilimento

**ISCRIVITI AL SINDACATO CHE HA CONTRATTATO PER TE!
RIVOLGITI AI DELEGATI FIM-CISL**





Accordo integrativo e armonizzazione contrattuale gruppo Marelli



► Regole generali di funzionamento delle commissioni

I componenti di parte sindacale (titolari e supplenti) devono essere componenti della RSU e la loro nomina avverrà, su comunicazione delle OO.SS., entro 20 giorni dal completamento delle elezioni delle RSU. Ogni organizzazione può nominare n. 1 componente e il relativo supplente; il numero massimo dei componenti è pari a 6.

La partecipazione alla commissione non è delegabile.

Le riunioni delle Commissioni sono valide se presente almeno il 60% dei componenti di parte sindacale. La composizione di parte aziendale è costituita, invece, da un responsabile aziendale e uno del personale, più eventuali tecnici.

Al termine di ciascuna riunione, e comunque entro il termine massimo di 2 giorni, sarà redatto, a cura dell'Azienda, un verbale che riporti una sintesi delle posizioni espresse e degli impegni assunti dalle parti (di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione), che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 5 giorni dalla consegna per le Commissioni a livello di Gruppo e 3 giorni per quelle a livello di sito/stabilimento/unità produttiva.

► Commissioni Paritetica Gruppo Marelli

Si riunisce una volta all'anno. In tale sede, vengono condivise le informazioni relative all'andamento dei mercati su cui opera l'azienda, alle strategie aziendali, all'andamento occupazione, oltre alle informazioni sulle decisioni che comportano rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro; nei casi di scelte strategiche rilevanti è previsto che le organizzazioni esprimano il loro parere.

È anche la sede dove vengono condivisi i risultati del PdR Marelli. Tale commissione esamina, inoltre, specifiche situazioni di mancato rispetto da parte delle OO.SS. dell'accordo integrativo, in linea con quanto stabilito in tema di esigibilità.

Un altro compito è quello di dirimere eventuali dubbi interpretativi sorti nell'applicazione delle disposizioni dell'Accordo, così da giungere a una interpretazione comune tra le Parti.

La Commissione esplica anche i compiti e le funzioni previste per il "Comitato consultivo di Partecipazione" del CCNL Metalmeccanici e si riunisce una volta l'anno (orientativamente nel secondo semestre).

È composta, per parte sindacale, da n.1 componente per ogni Organizzazione Sindacale firmataria dell'accordo integrativo, individuato nelle rispettive strutture nazionali e designato dalle rispettive Segreterie nazionali.

► Commissione Pari Opportunità e sostenibilità Gruppo Marelli

Viene confermato quanto stabilito dal CCSL; nello specifico, tra i compiti affidati a tale Commissione rientrano: esaminare i rapporti biennali, realizzare iniziativa per promuovere le pari opportunità, facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo la maternità, favorire l'occupazione femminile e azioni positive, iniziative formative e informative, prevenire e rimuovere ogni forma di violenza e molestia.

La Commissione esaminerà inoltre il bilancio di sostenibilità Marelli.

► Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione a livello di stabilimento

Sono confermati i compiti già previsti per tale Commissione dal CCSL. In particolare, sono mantenute tutte le competenze legate all'applicazione del tempo base e del tempo standard legato alle postazioni di lavoro, nonché tutta la procedura definita nell'allegato tecnico n.1 del CCSL e le tematiche collegate a saturazioni, bilanciamenti produttivi e tempi.

Ha inoltre il compito di definire le specifiche figure professionali presenti in Marelli, per una corretta e più puntuale applicazione delle declaratorie generali nei vari contesti aziendali e organizzativi del Gruppo.

I componenti di parte sindacale saranno coinvolti in percorsi formativi per allineare le competenze alle tematiche sull'organizzazione al lavoro.

**ISCRIVITI AL SINDACATO CHE HA CONTRATTATO PER TE!
RIVOLGITI AI DELEGATI FIM-CISL**





Accordo integrativo e armonizzazione contrattuale gruppo Marelli



Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro a livello di stabilimento

Sono confermati i compiti già previsti dal precedente CCSL.

Commissione Servizi Aziendali di stabilimento

Oltre ai compiti già definiti dal precedente CCSL, la novità introdotta, per ciò che riguarda le competenze della Commissioni in tema di welfare aziendale, attiene al monitoraggio della copertura della rete di *flexible benefits* dei piani welfare previsti per il Premio di Risultato, ai fini della segnalazione di punti di attenzione e miglioramento.

Prevenzione e risoluzione dei conflitti collettivi (procedura di raffreddamento)

Le Commissioni sono la sede naturale nella quale prevenire, esaminare e comporre eventuali motivi di potenziale conflitto collettivo (sciopero), tramite apposita procedura.

Procedura

La RSU a livello di stabilimento, o i suoi singoli componenti, possono presentare richiesta di incontro urgente per esaminare e risolvere potenziali conflitti; in tal caso, entro 3 giorni l'azienda deve convocare un incontro specifico, con esame da esaurirsi entro 2 giorni lavorativi.

Qualora il conflitto riguardi tematiche che investano due o più stabilimenti, questo sarà gestito dalla Commissione paritetica di Gruppo Marelli, con la presenza delle strutture territoriali delle RSU e l'esame dovrà esaurirsi entro 5 giorni dalla richiesta di incontro, che si riducono a 2 giorni nel caso riguardino l'organizzazione al lavoro e gli aspetti ergonomici. Qualora, invece, le ragioni del conflitto siano inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro, l'incontro avverrà immediatamente, ed entro la conclusione del turno verrà esaurita la procedura.

È obbligatorio la redazione di un verbale scritto dove vengono resi espliciti le diverse posizioni e gli impegni assunti. Per tutta la durata della procedura, nessuna parte farà ricorso ad azioni unilaterali. La ricomposizione del conflitto dovrà avvenire con le regole interconfederale previste dal T.U. 10 gennaio 2014 (50% +1 della RSU); in caso contrario si procederà ad eventuale iniziativa di conflitto (sciopero). La procedura riguarda solo i conflitti collettivi che riguardano problematiche specifiche del Gruppo Marelli.

Esigibilità dell'accordo integrativo

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.

DIRITTI SINDACALI

Costituzione e componenti RSU e RLS

Il numero dei componenti della RSU sarà pari almeno a:

- 4 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
 - 4 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- In ciascuna unità produttiva, gli RLS verranno eletti tra i componenti della RSU nel numero complessivamente pari a:
- 1 RLS nelle unità produttive fino a 200 dipendenti;
 - 3 RLS nelle unità produttive da 201 a 500 dipendenti;
 - 4 RLS nelle unità produttive da 501 a 1.000 dipendenti
 - 8 RLS nelle unità produttive oltre i 1.000 dipendenti.

In merito al passaggio dalle RSA alle RSU, le Organizzazioni sindacali si impegnano ad avviare le procedure di elezione RSU in data utile affinché la rappresentanza sia in carica dal 1° gennaio 2024.

**ISCRIVITI AL SINDACATO CHE HA CONTRATTATO PER TE!
RIVOLGITI AI DELEGATI FIM-CISL**





Accordo integrativo e armonizzazione contrattuale gruppo Marelli



[f](#) [@](#) [v](#) [t](#) [in](#)
www.fim-cisl.it

► Passaggio alla RSU

Entro dicembre 2023 si avvieranno le procedure di elezioni per il passaggio dalle RSA alle RSU, affinché la rappresentanza sia in carica dal 1° gennaio 2024.

► Permessi sindacali per le Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo integrativo (monte ore)

Con il passaggio alla RSU è previsto uno specifico criterio di calcolo per il monte ore annuo complessivo a favore delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo. Il monte ore è quantificato in relazione al numero di tutti i dipendenti operai, impiegati e quadri e a due parametri; il parametro A vale solo per le organizzazioni sindacali firmatarie, il parametro B vale per le OO.SS. firmatarie che abbiano una percentuale di rappresentanza pari o superiore all'8%.

Parametri	calcolo ore
A	n. dipendenti *0,41
B (se RSU pari o superiore all'8%)	n. dipendenti *0,77

Nel rispetto del monte ore massimo determinato, nel caso in cui un'O.S. assegni un numero di ore superiore in alcune società/unità produttive, la stessa O.S. dovrà assegnare un numero di ore inferiore rispetto a quello risultante dal calcolo in altre società/unità produttive.

Resta fermo che nelle singole unità produttive più piccole, ai fini di garantire la possibilità di fruizione dei permessi per i componenti degli organi direttivi, si potrà procedere mensilmente all'assegnazione delle ore necessarie alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi del mese in corso, entro il limite massimo di 96 ore annue.

Non sono assorbiti dal monte ore i permessi retribuiti riconosciuti ai componenti del CAE del Gruppo Marelli, delle RLS, delle Commissioni di partecipazione per la partecipazione alle riunioni convocate dall'Azienda su iniziativa della stessa.

In caso di superamento delle ore assegnate, relativamente a ciascuna società/unità produttiva o organizzativa, l'Azienda provvederà a trattenere le ore eccedenti l'assegnato con le spettanze del primo periodo di paga utile. Per quanto riguarda le modalità di utilizzo del monte ore rimane confermato quanto previsto dal CCSL.

► Bacheca sindacale digitale, Assemblea da remoto, locali e strumenti informatici

Oltre a quanto già previsto dal CCSL, per la regolamentazione della bacheca sindacale elettronica e dell'assemblea sindacale telematica le parti richiamano i principi condivisi dell'Accordo del 8/02/2021 in materia di «Smart Working»; ai dipendenti in Smart Working sono riconosciuti i diritti sindacali previsti dalla L. 300/1970 e dal vigente CCNL Industria Metalmeccanica.

È confermato quanto previsto dal CCSL in materia di locali e strumenti informatici.

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 la flessibilità permettendo l'entrata dalle ore 7:30 alle ore 9:30.

**ISCRIVITI AL SINDACATO CHE HA CONTRATTATO PER TE!
RIVOLGITI AI DELEGATI FIM-CISL**





Accordo integrativo e armonizzazione contrattuale gruppo Marelli



www.fim-cisl.it

► Single Badging o Timbratura unica

Da lunedì a venerdì tale modalità verrà attestata 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 confronto 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/orario

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 strutturalità o meno del predetto cambiamento e l'opportunità del previo ricorso al lavoro straordinario.

Lo stesso esame congiunto è previsto qualora si dovesse realizzare con l'utilizzo degli impianti per 24 ore giornaliere e 6 o 7 giorni la settimana, con schemi di turnazione articolati strutturalmente a 18 turni settimanali o "a ciclo continuo" oltre i 18 turni, a regime ordinario e ferma la durata media dell'orario individuale contrattuale, l'attività lavorativa sarà articolata su tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno, dal lunedì al sabato e turni di 8 ore la domenica, ciascuno a rotazione e con riposi individuali settimanali a scorrimento.

L'esame congiunto si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro. L'avvio della nuova turnazione sarà comunicato 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 n.5 P.A.R. a fruizione collettiva, in caso di richiesta aziendale o da parte RSU, previo esame congiunto di 10 giorni, potranno essere utilizzati collettivamente altri n.2 P.A.R. individuali per un totale di n.7 P.A.R. a fruizione collettiva.

Riduzione da 10 a 8 giorni del preavviso per la richiesta dei P.A.R., nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento da effettuarsi in forma scritta su apposita modulistica dove verrà evidenziata la data di presentazione della stessa e la risposta del responsabile che dovrà avvenire entro due giorni lavorativi. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 8 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente un tasso di assenza superiore al 10 per cento.

La fruizione individuale dei PAR potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e/o ad attività di produzione e compatibilmente con le esigenze operative e di ottimizzazione della produttività, con un unico frazionamento giornaliero a ore intere.

È inoltre mantenuto in capo a tutti i lavoratori addetti ai turni avvicendati un permesso retribuito di 8 ore in ragione d'anno.

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.

**ISCRIVITI AL SINDACATO CHE HA CONTRATTATO PER TE!
RIVOLGITI AI DELEGATI FIM-CISL**





Accordo integrativo e armonizzazione contrattuale gruppo Marelli



f @ y t in
www.fim-cisl.it

» Permessi 3° turno

Per i permessi terzo turno, ove esistenti, le Parti convengono che venga mantenuta la regolamentazione in atto.

» 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.

Il calcolo dei suddetti permessi, anche ai fini del relativo recupero, è effettuato per quarti d'ora con arrotondamento al quarto d'ora superiore

» Banca ore

È disciplinato dall'art. 11 Tit. III Sezione Quarta CCNL Metalmeccanico, fino al livello B2 si intende applicabile oltre le 4 ore del mese.

» 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**.

» Orario plurisettimanale

Non previsto nel precedente CCNL per un massimo di 80 ore annue, è ora disciplinato dall'art. 5 Tit. III Sezione Quarta CCNL Metalmeccanico,

» Maggiorazioni lavoro straordinario, notturno e festivo

Semplificate le tipologie e aumentate le percentuali di maggiorazioni.

Anche per 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%

**ISCRIVITI AL SINDACATO CHE HA CONTRATTATO PER TE!
RIVOLGITI AI DELEGATI FIM-CISL**





Accordo integrativo e armonizzazione contrattuale gruppo Marelli



www.fim-cisl.it

► Indennità turni aggiuntivi

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

- 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.

► Festività

Come già previsto dal CCNL, nel caso di orario che preveda l'utilizzo strutturale degli impianti "a ciclo continuo" per oltre 18 turni settimanali, per i lavoratori programmati al lavoro, sulla base del calendario individuale di programmazione di turnazione lavoro/riposi, nelle giornate di domenica coincidenti con una delle festività di cui ai punti a), b), c) della Sezione IV Titolo III art. 9 CCNL Metalmeccanico e con la festività del 4 novembre:

- la retribuzione della festività sarà pari a 8 ore anziché a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

► 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 fruite saranno programmate dall'azienda entro i successivi 6 mesi.

► Sistema di pause

Come già previsto nel CCNL, 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.

► Banca ore solidale

Per la regolamentazione di tale istituto si rimanda alle linee guida fornite dal CCNL Industria Metalmeccanica.

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 e 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;

**ISCRIVITI AL SINDACATO CHE HA CONTRATTATO PER TE!
RIVOLGITI AI DELEGATI FIM-CISL**





Accordo integrativo e armonizzazione contrattuale gruppo Marelli



www.fim-cisl.it

- 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;
- Nelle giornate lavorative feriali in modalità agile, è garantita la copertura delle ore ordinarie previste e non sono configurabili prestazioni lavorative in regime di straordinario, nonché, in caso di contratto di lavoro a tempo parziale, prestazioni lavorative in regime supplementare;
- L'effettuazione di ore di lavoro straordinario è ammessa solo nelle giornate non lavorative (quali sabato, domenica, festività infrasettimanali), in caso di situazioni effettivamente eccezionali preventivamente autorizzate dal responsabile aziendale;
- I permessi annui retribuiti (P.A.R.) a fruizione individuale, essendo nella libera disponibilità del dipendente, devono essere fruiti nell'anno di maturazione;
- Il lavoro agile non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative;
- Ai dipendenti in Smart Working Sono riconosciuti i diritti sindacali previsti dalla L. 300/1970, dal vigente CCNL Industria Metalmeccanica, nonché quanto definito nel sistema di relazioni sindacali. L'Azienda predisporrà strumenti idonei a garantire l'esercizio dei diritti di cui sopra;
- Ai lavoratori che ricoprono incarichi sindacali riconosciuti, nell'esercizio delle loro prerogative sindacali, si darà la possibilità di utilizzare la strumentazione informatica aziendale messa a disposizione;
- L'Azienda e il lavoratore possono recedere dall'accordo individuale di lavoro agile previa comunicazione scritta all'altra parte di tale volontà, nel rispetto di quanto previsto dalla legge (preavviso non inferiore a 30 giorni, 90 giorni per i lavoratori disabili. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso).

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

Dal 1° gennaio 2024 Marelli passerà da Fasid a MètaSalute (il fondo dei metalmeccanici previsto dal CCNL). Le parti si confronteranno sull'opportunità di attivare piani sanitari aggiuntivi previsti dal fondo, anche tenendo conto della Convenzione con nuovo gestore della polizza sanitaria integrativa.

Flexible benefits e conto welfare

Secondo quanto stabilito dal CCNL, a partire da giugno 2023, l'azienda metterà a disposizione dei lavoratori a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova, o con contratto a tempo determinato di almeno tre mesi, strumenti di welfare del valore di 200 €.

A partire dal 2024, tale credito welfare sarà messo a disposizione a gennaio ai lavoratori che abbiano superato il periodo di prova con finestra temporale di fruizione 15 gennaio - 30 novembre; invece, per i lavoratori che

**ISCRIVITI AL SINDACATO CHE HA CONTRATTATO PER TE!
RIVOLGITI AI DELEGATI FIM-CISL**





Accordo integrativo e armonizzazione contrattuale gruppo Marelli



www.fim-cisl.it

matureranno il diritto agli strumenti di welfare successivamente al 1° novembre l'azienda metterà a disposizione, nel mese di gennaio dell'anno successivo, un credito welfare per complessivi 400 euro.

Rimane confermato il programma annuale di *flexible benefits*; pertanto, il lavoratore potrà destinare una quota dell'incentivo di produttività al conto welfare 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.

I lavoratori potranno destinare al Conto welfare anche l'intero ammontare del premio di risultato, o una quota di esso 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.

Gli eventuali importi residui relativi al contributo azienda presenti sul Conto welfare individuale al 30 novembre e 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

È confermato quanto stabilito dal CCNL; inoltre, nell'ottica di offrire specifico supporto ai lavoratori dipendenti madri o padri (anche affidatari e adottivi) sarà predisposto da parte aziendale un programma di e-learning.

Trasporti e mobilità

Oltre a confermare quanto già previsto in ordine a servizi di trasporto messi a disposizione dei lavoratori tramite convenzioni e accordi, sarà valutata, a livello aziendale e/o di singolo stabilimento, la possibilità di migliorare l'offerta di servizi utili per la copertura del tragitto casa-lavoro, favorendo l'implementazione di programmi di *car pooling*, d'intesa con Enti locali e società di trasporto pubblico.

Decorrenza e durata dell'Accordo

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

ISCRIVITI AL SINDACATO CHE HA CONTRATTATO PER TE!

RIVOLGITI AI DELEGATI FIM-CISL

