

IPOTESI DI ACCORDO

Torino il 28/05/2024

Presso la sede di Unione industriali Torino si sono incontrati

La SKF Industrie S.p.A., assistita da Unione industriali Torino - AMMA

E

Il Coordinamento Nazionale FIM, FIOM, UILM e FALI con le RSU di tutti gli stabilimenti e le Unità aziendali presenti sul territorio nazionale, anche a nome e per conto di tutti i lavoratori

Premesso che

Le OOSS hanno presentato anche in nome per conto della RSU le loro richieste in merito al rinnovo per il triennio 2024-2026 dell'accordo integrativo aziendale del 30 aprile 2019, successivamente prorogato in ragione dell'eccezionale situazione pandemica e del conseguente scenario politico economico che tuttora presenta segnali di evidente instabilità soprattutto in Europa;

le parti nel frattempo hanno comunque proseguito la negoziazione volta alla valorizzazione di componenti retributive collegate alla professionalità ed ai risultati, attualizzandone l'impianto

SKF ha esaminato e valutato la piattaforma sindacale nella consapevolezza della importanza e del valore che la contrattazione integrativa acquisisce in un contesto di mercato volatile ed incerto con sfide competitive ancora più complesse

Il confronto è stato guidato dall'obiettivo di valorizzare lo sforzo sinergico di Azienda e lavoratori nel supportare le azioni e le strategie del Gruppo per reagire al contesto ed affrontare il cambiamento, cui è necessario rispondere con un maggior grado di flessibilità mantenendo al contempo attenzione alle persone ed alle loro esigenze di vita

Si conviene e si stipula quanto segue

1) RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI

In allegato al presente accordo sono riportati i Quadri di sintesi aggiornati delle commissioni nazionali e locali attualmente esistenti (Rispettivamente All. 1 e All. 2)

Comitato Strategico SKF

In una logica di partecipazione che caratterizza le relazioni industriali in azienda si concorda l'istituzione del Comitato Strategico SKF.

Il comitato strategico ha competenze di informazione ed analisi in merito alle seguenti tematiche:

- a. strategie aziendali a breve e medio termine;
- b. rilevanti modifiche organizzative;
- c. significative innovazioni tecnologiche;
- d. consultazioni in merito a decisioni urgenti da adottare in contesti di particolare straordinarietà;

Il comitato è composto dall'Amministratore delegato, dalla Direzione nazionale risorse umane SKF e dai segretari nazionali del coordinamento SKF appartenenti alle organizzazioni sindacali firmatarie il presente accordo, e si incontra di regola una volta all'anno, salvi eventi eccezionali.

I membri del Comitato Strategico sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza. Qualora i progetti portati all'attenzione del Comitato siano tra quelli per i quali in linea con le regole del Gruppo SKF è prevista la sottoscrizione di un apposito NDA (Non-Disclosure Agreement), verrà preventivamente sottoscritto un apposito documento.

Per quanto riguarda la disciplina in merito alla riservatezza delle informazioni trova applicazione la disciplina di cui all'art. 9 "Informazione e consultazione in sede aziendale" Sez. Prima del vigente CCNL industria metalmeccanica.

La calendarizzazione del Comitato Strategico, quando necessario, precederà l'informazione e consultazione di cui all'art. 9 CCNL citato.

Ruolo attivo e prerogative delle Commissioni Nazionali e Locali

In piena coerenza con il modello di relazioni sindacali di SKF viene ribadita l'importanza delle Commissioni Nazionali e Locali, ciascuna per il proprio ruolo, quali sedi di confronto attivo e propositivo sui rispettivi temi ed ambiti di competenza. Dal lavoro delle Commissioni nascono spunti e suggerimenti che costituiscono un contributo prezioso per le parti in sede negoziale. Le parti ribadiscono l'impegno ad una efficace implementazione di quanto pattuito in termini di corresponsabilità, tempistiche e cadenza degli incontri.

Commissione per l'Innovazione tecnologica, la Transizione e l'aggiornamento delle Competenze

La commissione Centrale per l'Innovazione e l'industry 4.0 è sostituita dalla Commissione nazionale per l'Innovazione tecnologica, la Transizione e l'aggiornamento delle Competenze.

La Commissione nazionale è composta dai Coordinatori Nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente accordo, 2 componenti la RSU (per ciascuna sigla sindacale firmataria), la Responsabile delle Relazioni industriali, la Responsabile Labour law, da componenti del business individuati dall'azienda, che verranno coinvolti a seconda delle tematiche tecniche trattate.

La Commissione si incontra con cadenza annuale e, di regola, entro il mese di ottobre al fine di analizzare le progressioni tecnologiche previste per l'anno successivo ed i relativi riflessi sull'organizzazione del lavoro.

Commissione Mensa Nazionale

A seguito dell'unificazione del servizio mensa presso un unico gestore, le Commissioni locali mensa vengono soppresse e le rispettive competenze vengono attribuite alla Commissione Mensa Nazionale, che mantiene la sua funzione di consultazione e informazione.

La Commissione Mensa Nazionale è composta da uno o più delegati identificati dall'Azienda (1 funzione Acquisti e un Responsabile del Personale presente nel sito Airasca) e da due membri per ogni Organizzazione Sindacale firmataria il presente accordo, nominati fra gli RSU ed esperti dei vari stabilimenti.

La Commissione si riunisce, di norma da remoto, due volte l'anno (indicativamente aprile /ottobre), redigendo apposito verbale di incontro.

La Commissione Mensa Nazionale, interfacciandosi con le RSU dei vari stabilimenti, collabora nel monitoraggio della qualità del servizio mensa e nella raccolta di suggerimenti e segnalazioni da parte dell'utenza.

Alla Commissione Mensa Nazionale può partecipare, su invito delle parti, un rappresentante del Gestore, per discutere le modalità di erogazione del servizio ed eventuali problemi riscontrati.

La Commissione Mensa Nazionale collabora nella promozione di uno Stile Alimentare Sano, facendosi promotrice di un regime alimentare bilanciato. In tal senso partecipa e promuove progetti ed iniziative di educazione alimentare per sensibilizzare i dipendenti su una corretta alimentazione.

Commissioni CIMB e PdR

Con l'intento di valorizzare l'esperienza sviluppata a partire dall'accordo 5 novembre 2021, che ha ridato impulso alle commissioni CIMB, ed al contempo rendere più sinergici ed efficaci gli incontri locali periodici di analisi, monitoraggio e verifica target relativi al PDR, le commissioni CIMB e PDR di cui agli allegati "Quadro di sintesi commissioni locali", lavoreranno in modo sinergico e complementare come di seguito indicato:

La Commissione CIMB si incontrerà con cadenza mensile secondo quanto già stabilito negli accordi vigenti ed opera in linea con quanto previsto dal verbale dei lavori della commissione nazionale CIMB del 8 febbraio 2022.

La Commissione PDR è composta dall'Azienda e dalla RSU e si incontra trimestralmente per per monitoraggio, analisi ed eventuali proposte in merito all'andamento dei parametri del Premio di Risultato con particolare riferimento ai parametri Produttività, Qualità (SRL - NCC) Combined Result, ovvero i parametri relativi alle unità produttive di appartenenza.

Una volta all'anno all'incontro della Commissione CIMB parteciperà la Commissione PDR.

Commissione Nazionale Diversity & Inclusion

SKF Industrie S.p.A. è impegnata affinché tutti i dipendenti siano trattati in modo imparziale, equo e con rispetto, indipendentemente da razza, sesso, età, origini o nazionalità, disabilità, ceti sociale, religione, orientamento sessuale, appartenenza a sindacati o partiti politici.

In SKF viene promossa la diversità e non è tollerata nessuna forma di discriminazione sessuale o di qualsiasi altra natura, né minacce o intimidazioni o qualsiasi altro atto di natura violenta o discriminatoria.

Tutti questi concetti sono richiamati nel "Codice di Condotta" del Gruppo SKF, e devono essere accettati e sottoscritti da tutti i dipendenti di SKF Industrie S.p.A come parte integrante del rapporto di lavoro.

La SKF Industrie S.p.A è impegnata a monitorare costantemente i comportamenti in Azienda in modo che ogni deviazione venga prontamente identificata e sanzionata secondo le regole contrattuali.

Tutti i dipendenti vengono incentivati a segnalare, anche attraverso specifici canali che garantiscono l'anonimato (cd. "Whistleblowing"), ogni fatto o situazione di cui vengano a conoscenza e che si riveli contrario ai principi indicati dal Codice di Condotta.

Le parti accolgono integralmente i principi contenuti nell'Accordo Quadro Interconfederale del 25/01/2016 sulle molestie e la violenza sui luoghi di lavoro; al riguardo prenderanno a riferimento le iniziative del progetto Generiamo Cultura promosso da FIM FIOM UILM e FEDERMECCANICA ASSISTAL. L'azienda si impegna a favorire ulteriori iniziative anche di carattere formativo finalizzate ad incrementare la consapevolezza sul tema nei luoghi di lavoro. Le azioni verranno promosse col coinvolgimento della RSU dell'unità interessata, la quale potrà proporre alla Direzione del Personale specifiche iniziative in materia.

Le parti concordano di istituire una Commissione Nazionale Diversity & Inclusion il cui scopo è di dare diffusione a livello nazionale delle buone pratiche adottate presso i diversi siti italiani di SKF .

La Commissione Nazionale Diversity & Inclusion si incontra 1 volta all'anno e si compone di un membro della RSU o da un esperto per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria, il presente accordo, e da un componente nominato dall'Azienda.

Al fine di promuovere la diffusione delle migliori pratiche locali a livello nazionale, in occasione dell'incontro annuale verranno illustrate le iniziative realizzate a supporto di una cultura contro le molestie e la violenza sulle donne e sulla inclusività. A titolo esemplificativo si cita il progetto "panchina rossa" attivato in tutti i siti e l'istituzione di appositi punti di ascolto presso le sale mediche aziendali.

Digitalizzazione

In continuità con le iniziative già avviate in azienda (HRNext per la gestione delle assenze e permessi, cedolino e CU online) verranno semplificate le modalità di accesso agli strumenti informatici aziendali, quali gli internet point presenti in tutti gli stabilimenti che saranno oggetto di processi di ottimizzazione.

Tra le iniziative di digitalizzazione che sono allo studio si citano: l'avvio di uno studio di fattibilità in merito all'erogazione in modalità digitale di azioni formative, (es. pillole formative sulla cultura della sicurezza), anche attraverso l'utilizzo di internet point e la piattaforma di welfare aziendale accessibile anche per mezzo di un App dedicata.

Entro il mese di ottobre 2025 la Direzione aziendale comunicherà alla Commissione per l'Innovazione tecnologica l'andamento degli studi di fattibilità e delle sperimentazioni avviate.

2) ORARIO DI LAVORO

Orari speciali

Nella sempre maggiore complessità del quadro macroeconomico e nella prospettiva del processo di regionalizzazione in corso, il sistema degli orari a scorrimento, cd orari speciali, rappresenta un elemento determinante per la competitività di SKF Italia in un contesto globale. In uno scenario di estrema volatilità dei mercati le parti riconoscono che il rapido avvio e la puntuale applicazione di questi meccanismi di orario valorizza gli stabilimenti italiani nella competizione per l'assegnazione dei business; è pertanto obiettivo comune definire linee guida nazionali chiare all'interno delle quali, localmente, si svolgerà il confronto con la RSU.

Per orari speciali si intendono:

- a) Turnazione con utilizzo degli impianti fino a 18 turni settimanali
L'orario si svolge su 6 giornate della settimana dal lunedì al sabato con impiego dei lavoratori interessati su 5 giornate lavorative con riposo a scorrimento.
- b) Turnazione con utilizzo degli impianti superiore ai 18 turni settimanali
L'orario si svolge per tutti i 7 giorni della settimana con impiego dei lavoratori interessati su 5 giornate lavorative con due giornate di riposo a scorrimento.

In caso di necessità di attivazione, anche temporanea, degli orari speciali, la direzione aziendale convocherà un incontro con la RSU, da tenersi almeno 10 giorni prima dell'avvio della turnazione speciale.

Nel corso di tale consultazione saranno esaminati tra le parti:

- le ragioni produttive/tecnico organizzative alla base dell'attivazione
- la data di avvio, la durata e l'articolazione oraria (inizio-fine turno) prevista della turnazione
- i settori e personale coinvolto
- la periodicità del monitoraggio

Decorsi 10 giorni dall'avvio della procedura, la turnazione oggetto della consultazione potrà essere comunque attivata nei confronti di tutti i lavoratori per i quali il contratto di lavoro individuale (rif. lettera di assunzione) preveda quella specifica tipologia di turnazione. Per tali lavoratori i trattamenti economici aggiuntivi già riconosciuti per turni speciali o per orari particolari, sono quelli attualmente previsti, ovvero 45 euro lordi per il turno del sabato e 50 euro lordi per i turni della domenica.

Fermo restando quanto sopra, sono demandate ad accordo locale tra Direzione ed RSU le modalità attuative in merito all'articolazione di orario (modulazione alternativa del modello speciale di turnazione), e le armonizzazioni rispetto alle prassi in uso.

Handwritten initials: JM, M, B

L'adesione volontaria per un periodo minimo di 3 mesi di altri lavoratori che non rientrano nel precedente punto, comporterà l'aumento del gettone di presenza giornaliero a 65 euro lordi per le giornate di sabato e/o 75 euro lordi per la giornata di domenica.

I lavoratori il cui contratto di lavoro preveda la turnazione su 15 o 18 turni e che intendano fornire la propria disponibilità in via definitiva a prestare rispettivamente i 18 o i 21 turni dovranno avanzare specifica richiesta all'Azienda. Se la Direzione aziendale, tenuto conto del contesto di mercato, valutate competenze, fungibilità, polivalenza del lavoratore si esprimerà positivamente, con l'accettazione della richiesta e la conseguente modifica del contratto individuale di lavoro verrà riconosciuto un importo - a titolo di superminimo individuale non assorbibile - nella seguenti percentuali della retribuzione mensile fissa ("testa del cedolino"), secondo la seguente tabella:

Passaggio turni	% superminimo riconosciuta
Da 15 a 18 turni	10%
Da 15 a 21 turni	12%
Da 18 a 21 turni	10%

Misure sperimentali di riduzione di orario nel week end

L'esigibilità della suddetta procedura rappresenta un vantaggio competitivo che può favorire gli stabilimenti italiani anche nella concorrenza inter company. Considerati i risultati attesi in termini di rafforzamento della produttività aziendale e recupero della competitività in parallelo alla decorrenza ed a condizione di effettiva operatività degli orari speciali per un periodo sperimentale pari alla vigenza del presente accordo, si darà corso ad una rimodulazione dell'orario di lavoro nei turni speciali con l'obiettivo di una riduzione in regime di lavoro ordinario, pari a:

- sabato primo turno: 30 minuti di riduzione di orario;
- sabato secondo turno: 1,5 ora di riduzione di orario (di cui 30 minuti in banca del tempo) ;
- domenica primo turno: 1,5 ora di riduzione di orario (di cui 30 minuti in banca del tempo) ;
- domenica secondo turno: 2 ore di riduzione di orario (di cui 1 ora in banca del tempo);

con integrazione a carico azienda della quota di retribuzione ordinaria per il raggiungimento dell'orario normale che su base settimanale resta fissato in 40 ore. La riduzione verrà maturata a fronte di effettiva e completa prestazione individuale sul turno di riferimento.

Al fine di mitigare il disagio delle squadre operanti nei turni speciali la riduzione di orario può essere fruita come di seguito indicato:

- 1) nel turno stesso di maturazione e/o
- 2) accantonata e fruita al raggiungimento delle 8 ore (Sabato per i 18 turni e Domenica per i 21)

Nei limiti di quanto demandato dal presente accordo resta di competenza locale della Direzione Aziendale ed RSU la definizione, mediante accordo sindacale, delle modalità attuative in merito a: accantonamenti della riduzione di orario (punto 2 precedente capoverso), diversa gestione e distribuzione della riduzione di orario nell'ambito dei turni previsti dal presente accordo, eventuali armonizzazioni rispetto alle prassi in uso anche nella modulazione alternativa del modello speciale di turnazione .

In riferimento al punto 2) (accantonamento e fruizione al raggiungimento delle 8 ore) trascorsi 12 mesi dal rientro ad un regime non speciale, in caso di accantonamento a titolo riduzione oraria inferiore alle 8 ore il lavoratore potrà richiederne la fruibilità a livello individuale.

Al fine di favorire una implementazione graduale del meccanismo sperimentale, per i primi 18 mesi dalla firma del presente accordo (ovvero 6 mesi dall'avvio dell'applicazione degli orari speciali nelle singole unità produttive se successivi ai 18) le suddette modalità attuative saranno esenti da accordo e verranno comunicate dall'azienda, anche tenendo conto dei contributi della RSU nell'ambito dell'esame congiunto.

Handwritten signatures and initials in blue ink scattered around the text, including a large signature on the left and several initials on the right and bottom.



Resta inteso che le misure di riduzione di orario sono riferite ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo pieno.

Al termine del periodo sperimentale le parti si incontreranno per valutarne i risultati operativi.

In caso di eventuali successive misure di riduzione dell'orario di lavoro previste da fonti legali e/o contrattuali, le parti si incontreranno per le opportune armonizzazioni.

Banca del Tempo BT

Nell'attuale scenario economico e di mercato, caratterizzato da una forte volatilità, che rende difficoltose anche le previsioni di breve periodo, è interesse delle parti attrezzarsi al fine di poter disporre, ove necessario, di un riserva di tempo retribuito che possa costituire un valido supporto nella gestione di eventuali chiusure collettive, anche per canale/ente, programmate in ragione di esigenze tecniche organizzative produttive, preventivamente rispetto a qualunque strumento di sostegno al reddito. Tale contenitore, denominato Banca del Tempo (BT) sarà alimentato dai seguenti istituti: 5 giorni di permessi annui retribuiti di cui all'art. 5 sez. quarta titolo III del CCNL vigente e dalle riduzioni maturate in banca del tempo per chi applica gli orari speciali come stabilito nel paragrafo precedente.

Il ricorso al monte ore BT nell'anno di maturazione potrà avvenire per la definizione di chiusure totali collettive fino a concorrenza di 5 giorni, mentre per la quota eccedente potrà avvenire anche a livello di singolo settore o canale.

Il monte ore BT residuo nell'anno successivo a quello di maturazione potrà essere utilizzato collettivamente a livello di singolo settore o canale.

La calendarizzazione delle chiusure con l'utilizzo del monte ore BT verrà definita previo confronto con la RSU da esaurirsi entro 10 giorni dalla data di convocazione dell'esame congiunto. La quota in BT relativa ai Permessi annui retribuiti (5 giorni maturati nell'anno) verrà calendarizzata di norma tra giugno e settembre. I residui delle ore accumulate nella Banca del Tempo BT non fruiti al termine dell'anno successivo a quello di maturazione confluiranno nel Conto Ore individuale.

Norma transitoria

L'utilizzo della Banca del Tempo potrà avvenire con decorrenza dal 1 gennaio 2025, ciononostante l'accumulo delle ore di riduzione oraria per effetto dell'applicazione degli orari speciali avverrà con decorrenza dalla firma del presente accordo. Le ore accumulate in BT fino al 31 dicembre 2024 saranno trattate in BT come quelle maturate dal 1 gennaio 2025 e quindi restano disponibili in BT fino al 31 dicembre 2026.

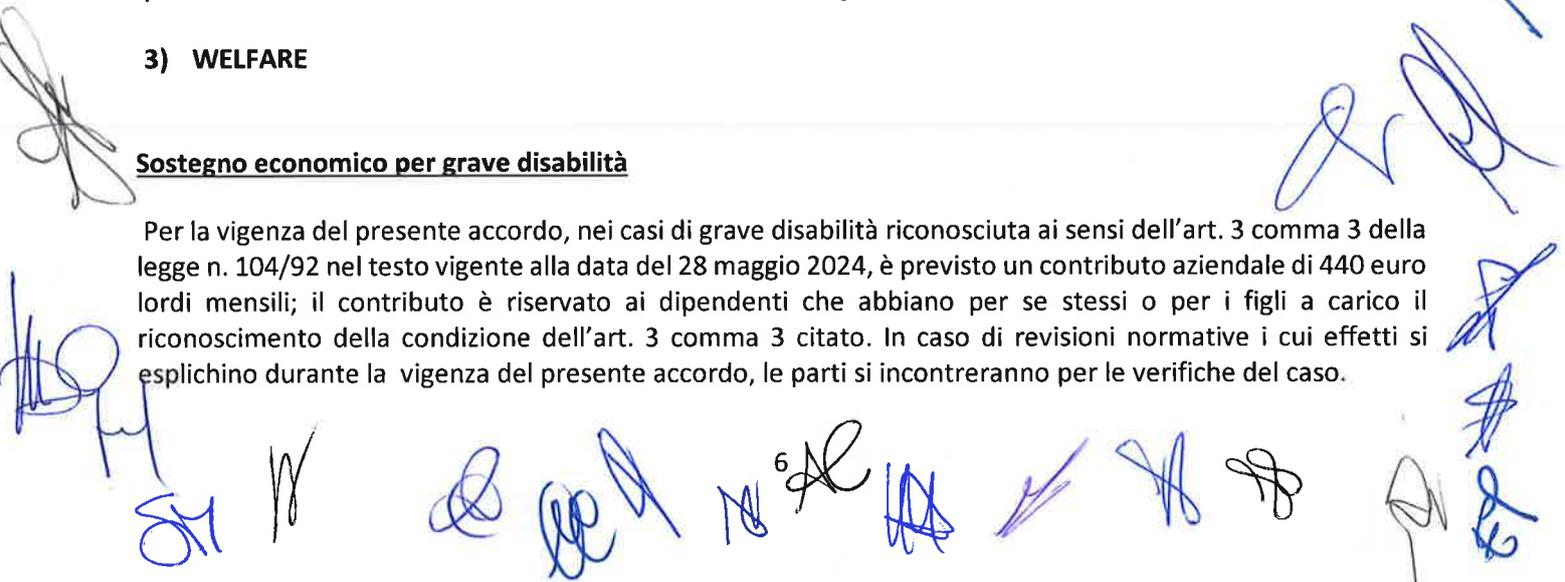
Flessibilità orario c.d. "Conto recupero mensile"

Con riferimento agli impiegati vengono confermate le 8 ore di conto recupero come stabilite all'art. 3 dell'accordo 30 aprile 2019. La flessibilità dell'orario giornaliero verrà estesa ai cd "facenti funzione" impegnati sul turno centrale ed inseriti in contesti organizzativi /enti in cui la flessibilità è utilizzata dal resto del team. In via sperimentale ai fini della valutazione sull'applicabilità del conto recupero mensile ai lavoratori con qualifica operaia verrà avviato un progetto pilota nel sito di Airasca in contesti organizzativi in ambito produttivo o ad esso connesso, non caratterizzati da un'organizzazione del lavoro in alternanza di turni.

3) WELFARE

Sostegno economico per grave disabilità

Per la vigenza del presente accordo, nei casi di grave disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/92 nel testo vigente alla data del 28 maggio 2024, è previsto un contributo aziendale di 440 euro lordi mensili; il contributo è riservato ai dipendenti che abbiano per se stessi o per i figli a carico il riconoscimento della condizione dell'art. 3 comma 3 citato. In caso di revisioni normative i cui effetti si esplichino durante la vigenza del presente accordo, le parti si incontreranno per le verifiche del caso.



B M Jy

Permessi per malattia del figlio

Fermo restando quanto stabilito in materia dagli accordi 20 febbraio 2015 e 30 aprile 2019 i giorni di permesso per malattia di cui all'art. 47 comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001 considerati dall'azienda come retribuiti vengono elevati a 3 giorni all'anno.

Congedo parentale

SKF sostiene la genitorialità e l'equilibrio tra vita lavorativa e personale, offrendo pari opportunità a uomini e donne per garantire un'autentica conciliazione delle responsabilità familiari e professionali. In tale spirito anche al fine di favorire la suddivisione delle attività di cura dei figli tra i genitori, per gli eventi successivi alla sottoscrizione del presente accordo e nel limite massimo di 2 mesi complessivi di congedo parentale ex art. 32 D.lgs. 151/2001 l'indennità prevista dall'art. 34 del medesimo decreto è elevata di un ulteriore 20%, fermo restando il limite massimo del 100% della retribuzione spettante.

Ove i genitori siano entrambi dipendenti SKF l'integrazione a carico azienda deve essere intesa in alternativa tra i genitori.

Sostegno in caso di decesso di dipendenti

In caso di decesso di dipendenti in forza con situazioni meritevoli di particolare attenzione, la RSU previa autorizzazione della famiglia del defunto lo segnalerà alla commissione D&I (Diversity & Inclusion).

La Commissione farà una valutazione che porterà all'attenzione della Direzione aziendale per un valido sostegno al coniuge, al convivente more uxorio o partner di unione civile e figli conviventi fiscalmente a carico.

Convezione asili nido

L'azienda verificherà la possibilità di attivazione convenzioni sui territori, nell'ambito del sistema aziendale "SKF WELFARE".

Costo del servizio mensa

Il costo del pasto del servizio mensa, tempo per tempo vigente, è ripartito per il 71% a carico azienda e per il 29% in capo al lavoratore.

CAMPUS (ex colonie)

Il contributo a carico azienda per la partecipazione dei figli dei dipendenti ai campus aziendali viene elevato al 100% per tutti i lavoratori con un ISEE inferiore a 25.000 euro.

Tale agevolazione verrà riconosciuta previa presentazione di idonea documentazione giustificativa.

Borse di studio

Le parti condividono la convinzione della importanza dell'istruzione nella formazione della persona e nel comune intento di promuovere e supportare il percorso scolastico dei figli dei dipendenti; in particolare si precisa che possono accedere alle borse di studio, nelle misure già in essere ed alle attuali condizioni di merito, i figli di dipendenti, impiegati ed operai che abbiano conseguito la promozione al corso successivo o il diploma di licenza o di laurea, dopo regolare frequenza delle seguenti Scuole o Facoltà:

Scuole ed Istituti Professionali di Stato con indirizzo di studio Industria e artigianato per il Made in Italy; Manutenzione e assistenza tecnica; Gestione delle acque e risanamento ambientale.

Istituti tecnici (con indirizzo Amministrazione, Finanza e Marketing; Meccanica, Meccatronica ed Energia; Trasporti e Logistica; Elettronica ed Elettrotecnica; Informatica e Telecomunicazioni; Chimica, Materiali e

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones at the bottom of the page.

Biotecnologie; Costruzioni, Ambiente e Territorio), Licei Classici, Scientifici (anche scienze applicate), Linguistici, Liceo scienze umane (anche opzione economico sociale), statali o legalmente riconosciuti. Facoltà di Scienze matematiche e informatiche, Scienze fisiche, Scienze chimiche; Scienze giuridiche, Scienze economiche e statistiche e Scuola di amministrazione industriale. Corsi di laurea in Ingegneria.

Prestiti aziendali

L'importo massimo dei prestiti che potranno essere concessi dall'Azienda ai singoli lavoratori, per le causali di seguito indicate, è aumentato a far data dalle richieste presentate dal mese successivo alla stipula del presente accordo.

Salvo quanto espressamente previsto nel presente paragrafo rimangono in vigore le disposizioni regolamentari vigenti.

Causale	Operai, impiegati e quadri
Personale	8.000
Acquisto Auto	12.000
Acquisto Casa	20.000

I Lavoratori che non possano prestare a garanzia del credito aziendale il TFR presso l'azienda, potranno accedere al prestito da parte dell'Azienda prestando idonea garanzia alternativa.

L'azienda non accetterà le richieste di prestito laddove:

- 1- il dipendente che lo richieda abbia già sottoscritto un contratto di cessione dello stipendio;
- 2- lo stesso sia stato destinatario di provvedimenti di pignoramento o sequestro noti all'azienda;
- 3- Il lavoratore abbia già in corso un prestito con l'azienda. Tale preclusione opera fino al mese in cui si verifica l'estinzione del prestito da parte del dipendente.

Nei limiti della disponibilità finanziaria l'azienda riconoscerà un accesso prioritario ai lavoratori che non abbiano mai beneficiato di un prestito aziendale.

Periodo di conservazione del posto per malati oncologici

Ai soli fini della conservazione del posto i lavoratori affetti da patologia oncologica, durante la fase acuta di tale malattia e fino ai 12 mesi successivi al termine delle terapie, avranno diritto ad un periodo di comporta pari a 548 giorni di calendario secondo le modalità di calcolo di cui all'art. 2 sez. quarta titolo VI del vigente CCNL.

Al fine del riconoscimento di tale diritto il lavoratore deve presentare idonea documentazione attestante tale condizione al medico competente.

Ferie e Par solidali

Le parti intendono istituire e promuovere l'istituto della Banca ore solidale. In base all'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, i lavoratori possono cedere volontariamente, a titolo gratuito, una quota di P.a.r. accantonati in Conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili ai propri colleghi che debbano assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Alla luce delle linee guida di cui all'art. 11 sezione Quarta Titolo III del vigente CCNL, le parti convengono che la Banca delle ore solidale possa essere attivata per situazioni di grave necessità, anche diverse da quanto previsto dalla legge, di cui la Direzione aziendale e la RSU vengano a conoscenza, concordando volta per volta le modalità e le condizioni in applicazione dello schema di accordo allegato (all. 3)

Accompagnamento alla quiescenza

È confermato quanto concordato nell'accordo 30 marzo 2019 e, ai fini di favorirne l'applicazione, l'azienda è disponibile a offrire percorsi formativi volti a colmare i gap di competenze richieste.



lavoratori nell'acquisizione di nuove competenze secondo quanto definito periodicamente nel piano di sviluppo individuale. La progressiva e costante implementazione del nuovo NIO costituisce un importante e significativo modello di pratica applicazione della formazione continua. Allo stesso modo le parti intendono valorizzare e supportare ogni opportunità di accedere a percorsi formativi, anche finanziati, che consentano di massimizzare ed efficientare le occasioni formative in modo sinergico con le oscillazioni dei volumi di attività.

Con l'accordo 5 novembre 2021 è stato affidato alla Commissione Centrale Paritetica per lo sviluppo professionale e inquadramento del personale operante nei Team Produzione il compito di procedere all'operazione di necessario adeguamento tra il NIO e il nuovo inquadramento contrattuale del CCNL 5 febbraio 2021 nonché all'aggiornamento delle declaratorie alla luce delle innovazioni tecnologiche all'interno dei siti. I nuovi criteri per lo sviluppo professionale ed inquadramento del personale operante nei Team di produzione (Nuovo NIO), la metodologia e periodicità delle valutazioni, il piano di sviluppo individuale, il coinvolgimento delle Commissioni NIO locali, il processo di digitalizzazione e ogni altro aspetto, restano definiti secondo quanto stabilito dall'accordo del 16 marzo 2023 e suoi allegati (verbale conclusivo dei lavori della Commissione, allegato 1, 2 3 e 4. All.8) che qui vengono recepiti integralmente .

Formazione RSU

In occasione di ciascun rinnovo delle RSU, e comunque con una cadenza non inferiore ad un ciclo ogni 3 anni, verrà erogato – anche da remoto - un ciclo di formazione di 8 ore avente ad oggetto l'accordistica aziendale SKF.

Inoltre in occasione di ciascun rinnovo del CCNL industria metalmeccanica e di installazione di impianti verranno erogate azioni formative della durata di 2 ore in modalità virtuale, aventi ad oggetto le novità intervenute, come ad es in tema di fondo Metasalute e Cometa.

È prevista l'erogazione nei confronti di ciascun componente di tutte le RSU SKF industrie S.p.A. di un pacchetto formativo una tantum di 20 ore di inglese da fruirsi per mezzo di piattaforma telematica al di fuori dall'orario di lavoro. Per i componenti della RSU nominati come componenti del CAE, lo stesso pacchetto formativo sarà fruibile in orario di lavoro

Formazione Salute e Sicurezza

Allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro quali valori condivisi, nell'ambito delle ore di formazione obbligatoria di cui all' Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 ai sensi dell'art. 37 D.Lgs. 81/2008 ss.mm.ii, un RLS affiancherà il docente/RSPP per almeno un'ora .

PARTE ECONOMICA

DEFINIZIONE IMPORTO RESIDUO BOI

Le parti si sono confrontate in merito all'impegno assunto negli accordi del 5 maggio 2021 e 13 maggio 2022 di trovare una consona valorizzazione per l'importo di cui al punto 6 dell'accordo del 13 maggio 2022, pari a 15,25 euro lordi mensili (valore residuo BOI).

Si concorda che verrà riconosciuto ai lavoratori SKF Industrie S.p.a. - con decorrenza dal 1 agosto 2024 -, un importo pari a 249,90 euro lordi pari a 19,23 euro lordi mensili per tredici mensilità a titolo di superminimo collettivo non assorbibile, che è comprensivo dell'importo annuo di 51,65 euro lordi precedentemente riconosciuto con la voce spese bancarie.

7) PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato viene confermato nel suo assetto generale come previsto dall'accordo 30 aprile 2019 e integrato dagli accordi 13 maggio 2022 e 20 febbraio 2023 salve le modifiche di seguito indicate:

Nuovo CIMB

In applicazione di quanto previsto dall'accordo 5 novembre 2021, le parti confermano integralmente, per la vigenza del presente accordo, l'aggiornamento dei contenuti del CIMB secondo i lavori condotti dalla commissione nazionale CIMB (verbale della Commissione CIMB 8 febbraio 2022 – All. 9).

Parametro redditività (All. 4 e All. 5)

A decorrere dall'anno 2024, con primo pagamento 2025, la scala per il pagamento del parametro di Redditività si intende aumentata con incrementi economici complessivi e al termine del periodo di 220 euro. L'entità delle somme legate al parametro di redditività è incrementata secondo la seguente tabella:

Anno	Obiettivo	Incremento
2024	6,7%	+ 30 euro lordi
	9%	+30 euro lordi
2025	8%	+40 euro lordi
	10,5%	+40 euro lordi
2026	11,5%	+40 euro lordi
	13%	+40 euro lordi

Parametro produttività (All. 6)

Gli importi erogati conseguentemente al parametro Produttività OEE/Efficiency, Rendimento mano d'opera e Value Added Cost Level sono incrementati rispettivamente di 33,33 euro lordi per un totale complessivo di 100 euro lordi con decorrenza 2024 con pagamento 2025.

Parametro Combined Result

Al fine di rendere il parametro più coerente rispetto ai reali risultati finanziari dell'unità nello specifico contesto economico e di mercato, si concorda che con decorrenza dal 2024 con pagamento 2025, il target del parametro verrà definito a livello locale sulla base della previsione di andamento dell'anno di riferimento e pertanto non verrà più calcolato in applicazione di un automatismo sul dato consuntivo dell'anno precedente.

Entro fine aprile a livello locale l'azienda si incontrerà con la RSU di stabilimento per analizzare i risultati del Premio di Risultato dell'anno precedente e per definire i target e indicatore Jolly per l'anno in corso.

Criteri di detassabilità del Premio di Risultato

Ai soli fini della misurazione della incrementalità, come già previsto dall'accordo del 13 maggio 2022 e 20 febbraio 2023, le parti confermano di inserire, oltre agli indicatori misurati anche ai fini dell'erogazione del sistema premiale, il parametro Inventories/Net Sales. Il risultato di questo indicatore sarà migliorativo in presenza di un decremento del risultato realizzato nell'anno precedente.

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del premio tali parametri sono fra di essi alternativi; pertanto è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo sul premio di risultato risponde nel suo complesso e nei dettagli applicativi alle disposizioni in tema di erogazioni retributive aziendali di cui siano incerti la corresponsione e l'ammontare e che l'eventuale importo maturato rientra tra le erogazioni finalizzate ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività legati all'andamento economico dell'azienda. Le parti dichiarano inoltre che il premio di risultato è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività e redditività di cui all'art. 1 commi 182-189 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, dell'art. 1, commi 160 e 162 del decreto legge 24 aprile 2017, n. 205, commi 28 e 161 e la circolare Agenzia delle entrate 29 marzo 2018 n. 5/E. In relazione a quanto sopra le parti riconoscono la conformità del presente premio ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali. A questo fine il presente accordo sarà trasmesso a cura dell'Azienda al Ministero del Lavoro nei modi e nei tempi previsti.

Conversione del premio detassabile in welfare

Il solo personale dipendente, rientrante nelle condizioni previste dalla normativa vigente, avrà la facoltà, su richiesta da effettuarsi attraverso il portale SKF WELFARE entro il 15 giugno di ciascun anno di erogazione del premio, di scegliere se convertire il valore in denaro del Premio di risultato individualmente spettante.

Gli importi convertiti in welfare confluiranno nella piattaforma welfare SKF WELFARE già implementata dall'Azienda, la quale garantirà un'ampia gamma di beni e servizi per i dipendenti.

L'opzione di conversione in welfare delle somme erogate a titolo di premio di risultato, ferme restando le condizioni normativamente previste per l'esercizio di tale opzione, potrà essere esercitata dall'anno di erogazione 2025 per una quota pari al 50% o al 100% del premio individualmente spettante. In caso di conversione del premio individualmente spettante l'azienda riconoscerà un valore di credito welfare pari al 18% della somma convertita del premio detassabile individualmente spettante.

Nel caso in cui i lavoratori optino, nell'ambito delle proposte offerte dalla piattaforma welfare, per i versamenti alla previdenza complementare e/o all'assistenza sanitaria integrativa l'importo verrà considerato al lordo delle trattenute di legge, ove previste.

Le somme non convertite in welfare verranno erogate con la busta a paga del mese di luglio dell'anno di erogazione del premio, come da prassi aziendale.

I lavoratori che hanno esercitato l'opzione di conversione potranno fruire dei beni e servizi a loro disposizione sulla piattaforma SKF WELFARE fino al 31 maggio dell'anno successivo a quello di erogazione del premio.

Il 1 giugno di ciascun anno l'Azienda provvederà a versare le eventuali somme residue nel conto welfare di ciascun dipendente nel fondo pensione integrativo contrattuale, ove presente.

Trasformazione in permessi

Al fine di potenziare gli strumenti dedicati alla conciliazione vita lavoro, su richiesta del lavoratore, entro il termine previsto per l'esercizio dell'opzione di conversione in welfare, sarà possibile convertire il valore economico del premio di risultato fino ad un massimo di 5 giornate intere di permesso retribuito da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno di erogazione del premio. In caso di mancata fruizione dei permessi entro il termine stabilito le ore residue verranno retribuite con la retribuzione afferente il mese di dicembre (cedolino gennaio anno successivo).

La conversione avverrà sulla base del valore della retribuzione del mese di erogazione del premio.

Le parti si danno atto che tale conversione rende inapplicabili le agevolazioni fiscali sulla detassazione con la conseguente applicazione del regime di imposizione fiscale e contributivo ordinario sulla retribuzione delle giornate di permesso derivanti dalla conversione del premio.

B
H/M

Scadenziario

Le parti stabiliscono il seguente scadenziario per gli adempimenti relativi all'esercizio della opzione di conversione in welfare e/o in permessi:

1. Entro i primi 3 giorni lavorativi del mese di giugno dell'anno di erogazione del premio, l' Azienda comunicherà ai lavoratori l'importo del premio di risultato che verrà erogato;
2. Entro il 15 giugno dell'anno di erogazione del premio il lavoratore dovrà:
 - a) manifestare, attraverso il portale SKF WELFARE, l'adesione al conto welfare e la quota con la quale intende aderire, pari al 50% o 100% dell'importo del premio convertibile;
 - b) esercitare l'opzione per la trasformazione dell'importo del premio in permessi;

Incidenza CIGO su parametro redditività

Per la vigenza del presente accordo il ricorso alla CIGO non avrà alcuna incidenza sulla parte consolidata del parametro redditività 641,44 euro lordo.

8) NOTE FINALI

Quota sindacale straordinaria

L'Azienda informerà con pubblici avvisi tutti i lavoratori che per ciascun anno di vigenza del presente Contratto integrativo aziendale, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo richiedono alle lavoratrici ed ai lavoratori non iscritti al sindacato il versamento di un contributo economico straordinario di 50 euro da trattenere con la retribuzione del mese di luglio di ciascun anno di vigenza e da versare alle Organizzazioni sindacali secondo le modalità che le stesse si riservano di comunicare alla Direzione Aziendale in tempo utile al primo versamento.

Pertanto ogni anno l'Azienda darà apposita comunicazione ai lavoratori nel mese di aprile; coloro che non intendono aderire al versamento straordinario volontario dovranno darne comunicazione scritta entro e non oltre il mese di maggio; diversamente la trattenuta verrà effettuata con la retribuzione di luglio in occasione del pagamento del PDR di competenza (2025, 2026, 2027).

Vigenza

Il presente accordo ha vigenza per la parte normativa fino alla data del 31 dicembre 2026, intendendosi risolte sulla base della presente intesa le richieste avanzate dalle organizzazioni sindacali e dalla RSU.

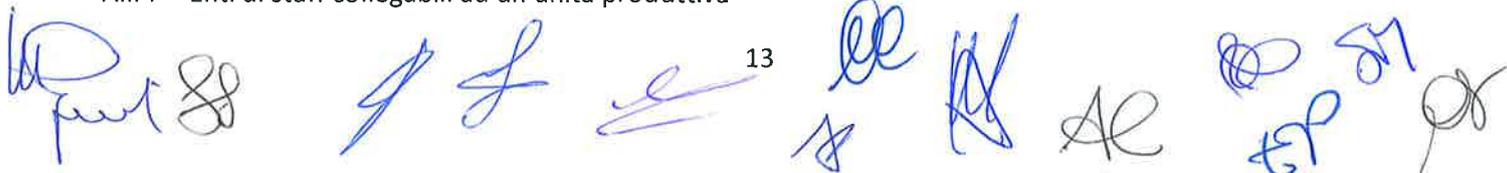
Le previsioni contenute nel presente accordo assumono efficacia dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo espressa previsione contraria.

Per le materie non disciplinate nel presente accordo rimangono in vigore, ove compatibili, le disposizioni previste nei precedenti accordi integrativi aziendali .

Le somme disciplinate nel presente accordo sono da intendersi al lordo delle trattenute di legge.

Allegati

- All. 1 – Quadro di sintesi delle Commissioni nazionali
- All. 2 – Quadro di sintesi delle Commissioni locali
- All. 3 – Verbale di accordo sulla banca ore
- All. 4 e 5 – Parametro di Redditività
- All. 6 – Parametro di Produttività
- All. 7 – Enti di staff collegabili ad un'unità produttiva



All. 8 –Verbale di accordo NIO 16 marzo 2023 e allegati 1, 2 3 e 4
All. 9 – Verbale della Commissione CIMB 8 febbraio 2022

Letto confermato e sottoscritto

Per SKF INDUSTRIE S.p.A.

[Handwritten signatures for SKF INDUSTRIE S.p.A.]
Antonio Adorno
Stano
L. P. L.
A. P. L.
E. P. L.
A. P. L.

Per AMMA - Unione Industriali Torino

[Handwritten signatures for AMMA - Unione Industriali Torino]
G. P. L.
L. M.

FALI-FISMIC CONFSAI

[Handwritten signature for FALI-FISMIC CONFSAI]
G. P. L.

FIM-CISL

[Handwritten signatures for FIM-CISL]
G. P. L.

FIOM-CGIL

[Handwritten signature for FIOM-CGIL]
G. P. L.

UILM-UIL

[Handwritten signatures for UILM-UIL]
G. P. L.