

OSSERVATORI ONLINE

N. 3/2023

OSSERVATORIO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A CURA DI GINEVRA GALLI E STEFANO CAIROLI

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PERIODO GENNAIO-GIUGNO 2023 (*)

*Chiara Trotta, Omar Moustafa Ahmed El Amri, Alessia Riommi (**)*

SOMMARIO: 1. I contratti di categoria. — 1.1. L'Accordo di rinnovo per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici e affini e all'industria delle materie plastiche tra accomodamenti ragionevoli e tutele per i lavoratori disabili. — 1.2. Il rinnovo del Ccnl per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria: innovazioni per le pari opportunità. — 1.3. Ipotesi di rinnovo del Ccnl per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite e articoli affini: l'aspettativa in caso di procreazione medicalmente assistita e le misure a sostegno della conciliazione vita-lavoro. — 1.4. Il Ccnl Fism delle scuole dell'infanzia e dei servizi educativi. — 1.5. Il Ccnl per i dipendenti da aziende esercenti la lavorazione, il commercio, il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative: i permessi per conciliare i tempi di vita e di lavoro. — 1.6. Il Ccnl energia e petrolio tra sviluppo sostenibile e strategie aziendali. — 1.7. L'Accordo di rinnovo del Ccnl per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, comprese le aziende che producono lampade e display: l'istituzione della giornata della sicurezza, salute e ambiente. — 1.8. Il Ccnl del personale dipendente delle aziende esercenti l'attività di autoscuola, scuola nautica e di studio di consulenza automobilistica e nautica. — 2. Gli accordi aziendali. — 2.1. Il Contratto collettivo del Gruppo Stellantis, Iveco, Cnh Industriale e Ferrari: la sperimentazione del «venerdì breve». — 2.1.1. *Segue*: L'Accordo per i dirigenti e il *check-up* a carico dell'azienda. Cenni. — 2.2. La valorizzazione dei premi di risultato: le esperienze di Gme e di Birra Peroni Srl.

1. — *I contratti di categoria* —

1.1. — *L'Accordo di rinnovo per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici e affini e all'industria delle materie plastiche tra accomodamenti ragionevoli e tutele per i lavoratori disabili* — Il 2 febbraio 2023 è stato stipulato dalla Federazione

(*) Nonostante il presente contributo sia frutto del lavoro comune dei tre Autori, i parr. 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.1.1 sono da attribuire a Chiara Trotta, il par. 1.4 è da attribuire a Omar Moustafa Ahmed El Amri, e i parr. da 1.5 a 1.8 e 2.2 sono da attribuire a Alessia Riommi.

(**) Rispettivamente, dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma, laureato con lode in Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma e laureata con lode in Diritto del lavoro presso l'Università di Perugia.

gomma plastica, unitamente all'Associazione italiana ricostruttori pneumatici, l'Accordo di rinnovo per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici e affini e all'industria delle materie plastiche con le organizzazioni sindacali Filitem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil.

Tra le principali novità si segnala, in primo luogo, nel Titolo V, una disposizione dedicata ai lavoratori disabili. L'accordo riconosce l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore con disabilità o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali era stato assunto (1), attraverso il ricorso ad accomodamenti ragionevoli tra il datore di lavoro e i prestatori coinvolti. Viene sottolineato l'intento delle parti di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno a individuare le possibili soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentano l'eliminazione o, almeno, la riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego dei lavoratori con disabilità. Sempre in ambito sanitario, si prende atto di quanto previsto a favore dei prestatori donatori di midollo osseo. Infatti, all'art. 34 è stato del tutto riformato il comma 7, che riconosceva al lavoratore un permesso retribuito pari a tre giorni. Diversamente, nel testo attuale, il donatore di midollo osseo ha diritto a permessi retribuiti per tutto il tempo occorrente per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo, comprese le giornate di degenza necessarie anche per la convalescenza, previa certificazione medica (2).

Infine, sembra opportuno dare conto delle novità in merito all'istituto della Banca delle ore solidale (cfr. art. 24, d.lgs. n. 151/2015), la cui disciplina è stata fortemente ridisegnata dall'accordo di rinnovo. L'art. 8, cc. 25 ss., al fine di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, prevede che i lavoratori possano cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturati e non goduti ad altri dipendenti per ragioni di assistenza di figli minori che, a causa di particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. In aggiunta a questo, il comma 26 prevede anche l'ipotesi per cui la Banca delle ore solidale può essere attivata anche nei casi utili a sostenere i lavoratori e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità, opportunamente certificate. L'accordo nazionale rinvia alla contrattazione

(1) Si fa riferimento a quanto contenuto nella Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità e nella Direttiva n. 2000/78/Ce, recepita nell'ordinamento italiano dal d.lgs. n. 216/2003. Inoltre, le parti si sono ispirate, nel redigere tali indicazioni, all'Accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 12.12.2018 «Salute e sicurezza – Attuazione del Patto della Fabbrica».

(2) Ai sensi di quanto previsto dalla l. n. 52/2001 e dalla circolare Inps n. 97 del 15 settembre 2006.

di prossimità, in via sperimentale, per la definizione di ulteriori elementi quali i tempi tecnici necessari per l'attivazione dell'istituto, le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere della Banca delle ore solide o le eventuali priorità.

1.2. — *Il rinnovo del Ccnl per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria: innovazioni per le pari opportunità* — L'Associazione nazionale fabbricanti articoli ottici, assistita da Confindustria moda, ha sottoscritto con Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil il 28 aprile 2023 l'Ipotesi di rinnovo del Ccnl per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti all'occhialeria, per il triennio di riferimento 2023-2025.

Tra le principali novità, si segnalano gli istituti a favore delle pari opportunità e delle lavoratrici.

In primis, all'art. 21, che già disciplinava le azioni positive per le pari opportunità (3), è stato aggiunto un comma finale in merito allo sviluppo – durante il triennio di vigenza dell'attuale accordo – di un progetto specifico in tema di parità uomo-donna, denominato «Osservatorio su pari opportunità, diversità e inclusione». Sarà compito delle parti stipulanti agevolare la realizzazione presso le aziende e i lavoratori e diffonderne in tutto il settore le conclusioni e le buone pratiche elaborate, anche attraverso il coinvolgimento di commissioni aziendali in materia.

In secundis, l'art. 49, in base a quanto previsto dall'art. 24, d.lgs. n. 80/2015, riconosce alla lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, il diritto di astenersi per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, con la percezione di un'indennità a carico dell'Inps corrispondente all'ultima retribuzione. In aggiunta a questo, in attuazione dell'art. 24, c. 7, d.lgs. n. 80/2015, che fa salve le migliori previsioni della contrattazione collettiva, l'accordo riconosce che, in caso di necessità di prolungamento del percorso di protezione, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata fino a un massimo di 2 mesi ulteriori, con il riconoscimento della retribuzione a carico dell'azienda.

Si segnalano altresì novità in materia di patto di prova e di congedo di paternità.

(3) Il precedente Ccnl già evidenziava l'opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione Cee n. 635 del 13 dicembre 1984 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile, tramite la costituzione di uno specifico gruppo di lavoro.

Infatti, l'art. 19, come novellato dal testo vigente, specifica che, per le assunzioni a termine fino a sei mesi, la durata del periodo di prova individuato dalla tabella in vigore dal 1° luglio 2017 e contenuta nel Ccnl è ridotta della metà.

In merito al secondo tema, il già citato art. 49 ha eliminato la possibilità di usufruire di due ulteriori giorni di permesso di paternità, in aggiunta a quelli di legge, rinviando di fatto alla normativa contenuta nel T.U. sulla maternità (4).

1.3. — *Ipotesi di rinnovo del Ccnl per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite e articoli affini: l'aspettativa in caso di procreazione medicalmente assistita e le misure a sostegno della conciliazione vita-lavoro* — Il 3 maggio 2023 è stata stipulata a Milano l'Ipotesi di rinnovo del Ccnl per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate e penne e articoli affini e per gli addetti alle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope e preparatrici relative materie prime, per il triennio 2023-2025. Le parti sono l'Associazione nazionale produttori articoli per scrittura e affini e l'Associazione nazionale produttori spazzole, pennelli, scope e preparatrici relative materie prime, con l'assistenza di Confindustria moda, per i datori di lavoro, e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, per i lavoratori.

Tra le novità più rilevanti si pone l'art. 53, integrato con una disposizione di chiusura in merito ai permessi per i lavoratori genitori, al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro. Infatti, la clausola prevede che, in occasione dei periodi di inserimento dei figli presso gli asili nido e le scuole dell'infanzia, i genitori potranno godere di turnazioni o regimi di orario che ne agevolino la presenza, ove esistenti, e saranno comunque loro concessi i permessi necessari per l'assolvimento dei suddetti compiti genitoriali. Nel periodo successivo, viene riconosciuto, alle lavoratrici che intraprendono le terapie di fecondazione assistita, debitamente certificate dalle strutture sanitarie, il diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un mese, fruibile anche a giorni (5).

In aggiunta a questo, è degna di menzione la modifica apportata all'art. 46 in tema di Tfr: infatti, in deroga al comma 9 dell'art. 2120 c.c., l'anticipazione del Tfr potrà essere richiesta per due volte nel corso del rapporto di lavoro.

(4) Cfr. l'art. 27-*bis*, d.lgs. n. 151/2001.

(5) Si segnala che la medesima disposizione è stata introdotta anche all'art. 53 dell'Ipotesi di rinnovo del Ccnl per gli addetti alle industrie manifatturiere delle pelli e succedanei e ombrelli e ombrelloni, sottoscritto il 26 maggio 2023 da Assopellettieri, assistita da Confindustria moda, e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil.

1.4. — *Il Ccnl Fism delle scuole dell'infanzia e dei servizi educativi* — Il 1° marzo di quest'anno si è conclusa positivamente la faticosa trattativa per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale per il biennio 2021-2023 del personale dei servizi educativi dell'infanzia e socio-educativi della prima infanzia gestiti da enti non statali (enti non profit, enti religiosi, enti del Terzo settore), siglato dalle O.S. Flc Cgil, Cisl Scuola, Federazione Uil Scuola Rua, Snals-Confsal, il quale non vedeva un rinnovo da quattro anni.

Il nuovo accordo si riferisce altresì al personale impiegato in servizi aventi carattere socio-educativo, nonché ai lavoratori impiegati presso le strutture della Federazione italiana Scuole materne e altre istituzioni socio-educative.

Il nuovo testo prevede importanti modifiche sotto i profili economico e normativo.

Per quanto concerne il profilo economico, all'art. 42 è previsto un incremento pari a euro 80,00 lordi per il periodo 2022-2023, il quale interessa il personale docente inquadrato nel livello 6.

Tale incremento è a sua volta riparametrato in relazione agli stipendi del personale addetto a mansioni impiegatizie e ausiliarie.

A norma dell'art. 46, a partire dal 1.9.2023, all'incremento della retribuzione tabellare appena descritto è altresì aggiunta un'ulteriore maggiorazione pari a euro 15,00, per tutto il personale che abbia maturato due anni di servizio ininterrotti presso il medesimo ente. Tale importo è da considerarsi distintivo e additivo rispetto alla maggiorazione di anzianità prevista dal previgente testo dell'art. 46 del Ccnl siglato per il biennio 2016-2018.

Inoltre, agli elementi *stricto sensu* retributivi, ai sensi degli artt. 45 e 47, si aggiungono altresì l'erogazione di un importo *una tantum*, pari a euro 188,50, destinato al personale di tutti i livelli assunto a partire dal 1.9.2022, nonché la corresponsione di strumenti di *welfare* per gli anni 2022 e 2023, per un valore di euro 200,00, da utilizzare entro 31.12 dell'anno successivo.

Per quanto concerne il profilo normativo, infatti, a norma del medesimo art. 45, è di preminente importanza l'introduzione della possibilità di accedere al Fondo di previdenza complementare Espero, quale quota a carico del datore di lavoro, cui sarà possibile destinare detti importi previsti a titolo di *welfare*. In tal senso, nel medesimo accordo è statuito l'impegno della Fism di rendere esigibile detta opportunità al fine di migliorare la condizione pensionistica degli aderenti.

Per quanto concerne l'orario di lavoro, il rinnovo del contratto collettivo presenta importanti variazioni in relazione alla flessibilità dell'orario di lavoro.

In particolare, ai sensi dell'art. 57, in materia di orario di lavoro del per-

sonale docente, al fine di garantire l'estensione temporale del servizio scolastico, può essere richiesto, da parte della scuola, di svolgere fino a 100 ore aggiuntive, a fronte delle 32 previste nella precedente versione relativa al biennio 2016-2018, per ogni anno scolastico, salvo recupero delle ore durante i periodi di sospensione dell'attività didattica.

L'accordo collettivo in esame, risulta altresì aggiornato in materia di contratto a termine, con riferimento alla novella apportata dal d.l. n. 87/2018 (cd. decreto Dignità), conv. in l. n. 96/2018, e non già con riferimento al d.l. n. 48 del 1.5.2023, conv. in l. n. 85 del 3.7.2023, intervenuto solo due mesi dopo la stipula dell'accordo collettivo.

1.5. — *Il Ccnl per i dipendenti da aziende esercenti la lavorazione, il commercio, il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative: i permessi per conciliare i tempi di vita e di lavoro* — Il 30 marzo 2023 è stato sottoscritto da Ancef, Flai-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil il Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende esercenti la lavorazione, il commercio e il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative, triennio 2023/2026, con durata fino al 31 dicembre 2026.

L'accordo introduce una significativa novità in tema di trattamento economico, prevedendo un progressivo aumento dei trattamenti minimi tabellari, i quali sono rideterminati nella misura e alle scadenze indicate dalle nuove tabelle salariali. A titolo di esempio, per il terzo livello, le retribuzioni in vigore dal 1.1.2023 vengono aumentate progressivamente per un totale di euro 120,00 nell'arco del triennio.

Degni di nota, poi, sono i permessi funzionali a conciliare lo svolgimento dell'attività lavorativa con le esigenze di studio e con quelle di vita privata e familiare.

Con riferimento ai primi, le parti sociali, all'art. 35, hanno stabilito che le aziende concederanno ai lavoratori dipendenti, che devono sostenere prove di esame e che hanno diritto a usufruire di permessi giornalieri retribuiti, altri cinque giorni retribuiti, pari a quaranta ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione. Inoltre, al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale del lavoratore del settore, vengono riconosciuti permessi retribuiti ai lavoratori che intendono frequentare corsi di studio svolti presso istituti pubblici o istituti riconosciuti, per un massimo di 150 ore *pro capite* in un triennio.

Di particolare interesse è poi la disciplina dettata dall'art. 36-*bis* per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le parti hanno stabilito che si

prevedono 8 ore annuali di permesso retribuito per assistere i genitori non autosufficienti, in aggiunta a quanto previsto dalla l. n. 104/92, e 8 giorni di permesso non retribuito per l'assistenza dei parenti sino al secondo grado, del coniuge e del convivente *more uxorio*. Inoltre, hanno precisato che il congedo parentale per cura del/la figlio/a è elevato a 14 anni di vita e che, degli 8 giorni per le malattie del/la figlio/a, 2 saranno retribuiti in caso di patologie certificate che richiedano assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, patologie oncologiche, cura per problemi psicologici e disturbi dell'apprendimento.

1.6. — *Il Ccnl energia e petrolio tra sviluppo sostenibile e strategie aziendali* — In data 9 febbraio 2023, Confindustria energia, Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil si sono incontrate per la definitiva collazione del Ccnl energia e petrolio 21 luglio 2022, concordando la sua stesura definitiva, con decorrenza dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024.

Già dalle premesse emerge la grande sensibilità dimostrata dalle parti sociali per temi di cruciale importanza quali quello della transizione energetica ed ecologica, quello della sostenibilità e quello connesso ai rischi derivanti dalla dipendenza energetica. Le imprese del settore si impegnano a dedicare risorse rilevanti agli investimenti mirati al rispetto delle normative ambientali e a realizzare modelli sempre più competitivi ed efficienti. Particolarmente valorizzato, poi, è il ruolo della formazione, considerata dalle parti elemento strategico non solo per lo sviluppo delle risorse umane, ma anche per rispondere all'aspettativa di una migliore qualità della vita lavorativa, soprattutto alla luce delle innovazioni date dall'utilizzo di piattaforme *e-learning* e *video conference*.

Altro tema degno di nota è quello della salute, sicurezza e rispetto dell'ambiente, sul quale le parti sociali convengono di concordare insieme una strategia volta a determinare una più diffusa cultura della prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro e delle condizioni necessarie allo sviluppo sostenibile, coinvolgendo tutti gli interlocutori interessati. Particolare attenzione viene mostrata per l'ambito della prevenzione, stabilendo che per rischi particolari (6) il datore di lavoro ha l'obbligo di istituire specifici registri degli esposti nei quali annotare i periodi di esposizione e la sostanza a cui è riferita l'esposizione.

Sul piano strettamente economico, le parti confermano la volontà di mantenere l'Elemento distintivo della retribuzione (Edr), il quale svolgerà,

(6) Come quelli derivanti da agenti cancerogeni, agenti biologici, sostanze reprotossiche, rumore e radiazioni ionizzanti.

nel corso della vigenza contrattuale, il ruolo di ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, permettendo di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali (art. 34).

Le parti sociali hanno concordato anche le modalità e le tempistiche per procedere al riallineamento. Per il biennio 2022-2023, la verifica sarà effettuata nel giugno 2024 e l'adeguamento, nel caso di scostamenti nei singoli anni considerati superiori allo 0,5%, sarà realizzato nel mese di luglio 2024, nel rispetto degli importi indicati nella tabella dedicata. Nel giugno 2025, sarà effettuata la verifica con riferimento ai tre anni di vigenza contrattuale (2022, 2023 e 2024) e, fatti salvi gli adeguamenti eventualmente già realizzati, le parti definiranno un intervento complessivo di riallineamento.

1.7. — *L'Accordo di rinnovo del Ccnl per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, comprese le aziende che producono lampade e display: l'istituzione della giornata della sicurezza, salute e ambiente* — Il 10 febbraio 2023, Assovetro, Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil si sono riunite per procedere alla sottoscrizione del rinnovo del Ccnl per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, comprese le aziende che producono lampade e display, che avrà vigenza fino al 31 dicembre 2025.

Innanzitutto, degna di nota è la spiccata sensibilità manifestata dalle parti sociali per il tema della tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente, mediante l'istituzione di una giornata dedicata alla valorizzazione dell'attenzione e dell'impegno delle aziende e di tutti i soggetti coinvolti.

In ambito di assistenza sanitaria, è stato stabilito che, a decorrere dal 1.1.2024, i lavoratori non in prova e a tempo indeterminato e i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a un anno siano iscritti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa condiviso dalle parti. La contribuzione al fondo, esclusivamente a carico dell'azienda, è pari a 14 euro mensili, salva la possibilità di integrare il piano sanitario del fondo mediante contribuzione a proprio carico, per accedere a prestazioni aggiuntive.

Da ultimo, degno di nota è l'intervento in materia di anticipazione del Tfr. Le parti hanno stabilito che il lavoratore può chiedere un'anticipazione del solo Tfr in azienda anche nei seguenti casi: 1) collocazione in cassa integrazione guadagni o altro ammortizzatore sociale per una durata complessiva equivalente di almeno quattro mesi nell'anno solare; 2) condizione certificata di fragilità, per i casi in cui non sia possibile lo svolgimento della prestazione in modalità agile (art. 74).

1.8. — *Il Ccnl del personale dipendente delle aziende esercenti l'attività di autoscuola, scuola nautica e di studio di consulenza automobilistica e nautica* — Il 28 febbraio 2023, tra Unasca, Confarca, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti-Uil, è stata approvata la stesura del nuovo testo del Ccnl che disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente delle aziende esercenti l'attività di autoscuola, scuola nautica e di studio di consulenza automobilistica e nautica.

Sul piano previdenziale, le parti, all'art. 35, confermano che il fondo pensione Previlog (Fondo pensione complementare per i lavoratori della logistica) rappresenta la forma pensionistica complementare di riferimento per i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del Ccnl. Il contributo a carico dell'azienda e del lavoratore è pari, per entrambi, all'1,50% della retribuzione, salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore.

In tema di *welfare* contrattuale, inoltre, le parti hanno stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, le autoscuole dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di *welfare* per un valore di euro 200,00. Tali strumenti spettano ai lavoratori, superato il periodo di prova, in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno, con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato purché abbiano maturato almeno tre mesi di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (dall'art. 51).

Infine, in tema di tutela dei disabili, con la sottoscrizione del contratto, le parti non si limitano a recepire quelle già previste dalla legge, ma si impegnano a seguire con attenzione l'evoluzione legislativa, nell'ottica di adottare gli interventi necessari (art. 26). Una particolare sensibilità sul punto emerge anche dalle norme che disciplinano lo *smart working*, dal momento che le parti assegnano una quota dei posti disponibili, in via prioritaria, ai dipendenti con particolari situazioni personali, familiari o sanitarie (art. 45).

2. — *Gli accordi aziendali* —

2.1. — *Il Contratto collettivo del Gruppo Stellantis, Iveco, Cnh Industriale e Ferrari: la sperimentazione del «venerdì breve»* — L'8 marzo 2023, a livello aziendale, è stato stipulato dal Gruppo Stellantis, Iveco Group N.V., Cnh Industriale N.V. e Ferrari N.V. e le organizzazioni sindacali nazionali Fim-Cisl, Uilm-Uil, Uglm-Ugl e Aqcfr il Contratto collettivo specifico di lavoro per le aziende appartenenti a tali gruppi e per i lavoratori dalle stesse dipendenti.

Si possono riscontrare le principali novità nel Titolo II, soprattutto in tema di orario di lavoro. L'istituto sicuramente degno di nota è quello pre-

visto dall'art. 10-*bis*, ossia la sperimentazione del «venerdì breve», che potrà essere richiesta, per i soli gruppi Iveco e Cnh, dai quadri e dagli impiegati non occupati a tempo parziale entro il 15° giorno del mese, in alternativa all'orario di lavoro giornaliero normalmente applicato. Tale istituto consiste in un orario di 8 ore e mezza dal lunedì al giovedì, con un'ora di intervallo non retribuito, e di 6 ore il venerdì, senza intervallo. La prestazione lavorativa resa oltre le 6 ore nella giornata di venerdì sarà considerata orario straordinario. L'articolo in commento, per ragioni tecnico-organizzative, fa salve le ipotesi di incompatibilità di tale schema di orario flessibile con le prestazioni dei singoli lavoratori e prevede la possibilità per i responsabili di reparto di comunicare l'eventuale necessità di ritornare allo schema ordinario. Al contrario, anche il lavoratore può, per esigenze personali, chiedere di sospendere il «venerdì breve», dandone comunicazione al proprio responsabile entro il 15° giorno del mese. In caso di sospensione, non sarà più possibile per il lavoratore optare nuovamente per tale schema fino all'inizio dell'anno successivo.

Un altro elemento da menzionare è la definizione di diritto alla disconnessione che viene fornita dall'art. 14, in tema di lavoro agile (solo per il Gruppo Stellantis), e riconosciuta come essenziale dalle parti stipulanti. Infatti, nel corso delle giornate di lavoro con modalità agile, la prestazione dovrà essere resa per il numero di ore di lavoro ordinarie giornaliere previste dallo schema di orario applicato al lavoratore, anche in maniera discontinua, tra le ore 8 e le ore 20 o comunque in un periodo di 12 ore dall'inizio del turno di lavoro individuale. Ne consegue che la fascia oraria feriale di disconnessione è fissata dalle ore 20 alle ore 8 del mattino successivo, oppure, per chi osserva turnazioni particolari, è fissata per 12 ore consecutive, trascorse 12 ore dall'inizio del turno.

2.1.1. — Segue: *L'Accordo per i dirigenti e il check-up a carico dell'azienda. Cenni* — Del 28 aprile 2023 è invece l'Accordo applicato dai gruppi Stellantis N.V., Iveco Group N.V., Cnh Industriale N.V. e Ferrari N.V. per quanto riguarda la disciplina relativa ai dirigenti.

In tema di tutele assistenziali e previdenziali, è rilevante quanto previsto dall'art. 19-*ter*, alla cui stregua, in favore dei dirigenti che abbiano compiuto il quarantesimo anno di età, sarà assicurata una completa verifica preventiva dello stato di salute, attraverso un *check-up* medico a carico dell'azienda, erogato tramite una struttura convenzionata e finalizzato alla prevenzione delle principali patologie. Tale controllo potrà essere attivato con frequenza biennale dal lavoratore, attraverso lo specifico sistema messo a disposizione dal gruppo di appartenenza.

In aggiunta a questo, le parti convengono che, a partire dal 1° gennaio 2023, tale istituto rientri nelle prestazioni fornite dal Fisdaf (7).

2.2. — *La valorizzazione dei premi di risultato: le esperienze di Gme e di Birra Peroni Srl* — In data 20 gennaio 2023, le organizzazioni sindacali di Filctem-Cgil, Flaei-Cisl e Uiltec-Uil si sono incontrate con la società Gestore mercati energetici e hanno sottoscritto tre importanti accordi, di cui uno dedicato al Premio di risultato aziendale, per il triennio 2023-2025.

Le parti sociali hanno stabilito che per la determinazione del premio di risultato a ciascun obiettivo di produttività/qualità, a seconda del grado di raggiungimento dello stesso, è attribuito un livello nella misura di seguito descritta:

- valore inferiore al minimo: livello 0;
- *range* minimo: livello 1;
- *range target*: livello 2;
- *range* massimo: livello 3.

Per ogni obiettivo sarà, quindi, calcolato un indicatore di performance, rapportando il livello ottenuto al peso attribuito all'obiettivo stesso. Dalla somma dei singoli indicatori di performance viene determinato l'indicatore globale di performance, al quale corrisponde una percentuale che determinerà la somma da corrispondere a titolo di premio di risultato, secondo i seguenti punteggi:

- 0 = nessuna erogazione;
- 1 = 70% del *target*;
- 2 = 100% del *target*;
- 3 = 130% del *target*.

Destinatari di tale premio sono tutti i dipendenti, impiegati e quadri (8) in forza al mese precedente l'erogazione del premio, che abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di competenza del premio. Il premio di risultato si applicherà, con gli stessi criteri, anche in favore degli eventuali lavoratori somministrati.

Passando ora ad analizzare l'esperienza di Birra Peroni Srl, si rileva che, nell'ambito del contratto integrativo sottoscritto il 9 maggio 2023, tra la

(7) Questo è un fondo sanitario integrativo creato appunto dai gruppi firmatari dell'accordo in commento con riferimento a tutte le categorie di associati, dirigenti in servizio, pensionati, superstiti e proscrittori volontari, in ragione della necessità di assicurare in modo equo la continuità dell'accesso alle prestazioni.

(8) A esclusione dei quadri per i quali è riconosciuto l'inserimento nel meccanismo di incentivazione Mbo.

società Birra Peroni Srl e Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil, suscita particolare interesse il premio di partecipazione, basato sull'effettivo livello di partecipazione di tutte le risorse al raggiungimento degli obiettivi (art. 11).

L'entità del premio è definita dalla combinazione di due parametri – Parametro economico (Pe) e Parametro gestionale (Pg) –, e tiene conto della divisione funzionale e organizzativa tra «Isc» (*Integrated Supply Chain*), ovvero i tre stabilimenti produttivi e la direzione *Manufacturing e Supply Chain* della sede, e «*Commercial Company*», che comprende diversi dipartimenti, tra cui *Sales, Trade Marketing, Strategy & Business Development, Finance*.

Il Parametro economico, comune sia all'area Isc che all'area *Commercial*, compone il 30% del premio ed è correlato a indici di conseguimento del budget, quali utile e fatturato netto. Si articola come segue: al raggiungimento del 85% del budget corrisponde il pagamento del 50% del Pe, al raggiungimento del 90% del budget corrisponde il pagamento del 75% del Pe, e al raggiungimento del 100% del budget corrisponde il pagamento del 100% del Pe. Il Parametro gestionale, differenziato per Isc e *Commercial*, compone, invece, il 70% del premio.