

ACCORDO COLLETTIVO DI RIMODULAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

FONDO NUOVE COMPETENZE (FNC) DI CUI AL DECRETO LEGGE "RILANCIO"

(ART. 88 DEL DECRETO LEGGE 19 MAGGIO 2020, N. 34)

Decreto Interministeriale del 22/09/2022 e Avviso Anpal n. 320 del 10/11/2022

Il giorno 22 del mese di Dicembre dell'anno 2022 si sono confrontati:

L'azienda MARELLI EUROPE SPA con sede legale in Corbetta (MI) rappresentata da:

D'Amelio Antonio Direttore del personale – procuratore legale

E

Il Comitato Esecutivo del Consiglio delle RSA dello stabilimento Marelli Europe Spa di Modugno (BA) – Via delle Ortensie n° 15/17;

la Rsa Fiom dello stabilimento Marelli Europe Spa di Modugno (BA) – Via delle Ortensie n°15/17;

la Fim – Cisl segreteria territoriali di Bari;

la Fismic – Confsal segreteria territoriale di Bari;

la Uilm – Uil segreteria territoriale di Bari;

la Fiom – Cigl segreteria territoriale di Bari;

la Ugl Metalmeccanici segreteria territoriale di Bari

al fine di concordare sulla possibilità di avvalersi degli interventi del Fondo Nuove Competenze 2022 attraverso la rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

Premesso che

- MARELLI EUROPE SPA è uno dei maggiori fornitori indipendenti a livello globale in ambito automotive; opera continuamente nell'innovazione e nell'eccellenza manifatturiera: la mission aziendale è trasformare il futuro della mobilità, lavorando al fianco di clienti e partner, per innovare processi e prodotti secondo criteri di sicurezza, sostenibilità e connettività.

- La sede di Modugno (BA) di Marelli Europe conta circa 1.100 dipendenti, il plant è specializzato in produzioni Powertrain, ovvero si occupa dell'intero sistema di propulsione dei veicoli dotati di motori a combustione interna, attingendo dalla storica esperienza di Marelli in materia di iniezione diretta, e offre un'ampia selezione di prodotti: sistemi di alimentazione ad alta e altissima pressione, sistemi di trasmissione, unità di controllo elettronico per l'ottimizzazione delle prestazioni del motore e della dinamica complessiva del veicolo, corpi farfallati e collettori di aspirazione. Da alcuni anni, inoltre, il plant è dedicato anche alla produzione di motori elettrici.

- Il management della Società MARELLI EUROPE SPA, a seguito dell'emergenza sanitaria da COVID 19 e della crisi mondiale delle forniture di semiconduttori e dell'aumento dei costi delle materie prime, ha inteso raccogliere gli stimoli dati da questo nuovo contesto per migliorare i processi e le procedure interne dell'azienda; in conseguenza delle mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa dovute al particolare contesto economico sopra descritto che vedono l'azienda coinvolta in un processo di innovazione tecnologica di processo e di prodotto, l'azienda manifesta la necessità di destinare parte dell'orario di lavoro

alla realizzazione di percorsi formativi di sviluppo dei lavoratori, per far fronte a fabbisogni specifici come di seguito individuati e intende presentare una propria istanza a valere sul Fondo Nuove Competenze.

In particolare, in area Iniezione GDI sono stati lanciati e sono in fase iniziale di produzione due nuovi iniettori GDI per il cliente Stellantis: Inj. e Rail GSE 449 per mercato Sud America (LATAM) e Inj. e Rail GSE 428 350 bar per mercato Europa, in area PHP sono stati lanciati e sono in fase iniziale di produzione due nuove applicazioni della pompa PHP per il cliente Stellantis: GME T6 e GSE DOHC 350 bar e infine in area AMT ci sarà un'evoluzione del prodotto PTU F 175 (Power Transmission Unit) per cliente Ferrari per applicazione sulle nuove vetture. Inoltre, sono in fase di industrializzazione per il cliente Mahindra i prodotti iniettore, pompa e rail, mentre per il cliente Mazda sono in fase di industrializzazione i prodotti iniettore e pompa. È in fase di avvio produttivo la linea del nuovo motore elettrico Maserati oltre che le applicazioni di importanti innovazioni tecniche e tecnologiche per la produzione dei motori elettrici High Voltage utilizzati per Porsche Taycan e i motori elettrici utilizzati per le vetture del marchio Chrysler.

Il progetto di sviluppo delle competenze è rivolto a **150 dipendenti** che svolgono le proprie attività nei dipartimenti di Logistica, Manutenzione, Qualità, Manufacturing AMT-Mazda, Montaggio GDI, Montaggio PHP-PICO, Lavorazione Iniezione.

- A fronte delle innovazioni di prodotto/processo che l'azienda sta introducendo in risposta a esigenze di mercato e di sostenibilità risulta essenziale adeguare le competenze del personale interno attraverso piani formativi fortemente incentrati sullo sviluppo di conoscenze e abilità in ambito ecologico;

- Il Fondo Nuove Competenze (di seguito, "FNC") è uno strumento di politica attiva del lavoro istituito per contrastare gli effetti economici della pandemia da Covid 19, successivamente inserito tra gli interventi che, insieme al programma GOL e al sistema duale, completano il Piano Nazionale Nuove Competenze previsto nell'ambito del PNRR quale "quadro di coordinamento strategico per gli interventi di aggiornamento/riqualificazione volti a fronteggiare i fabbisogni di nuove competenze derivanti dalle transizioni digitali ed ecologiche e dagli effetti della pandemia da COVID 19". La finalità del FNC è quella di agevolare l'innalzamento del livello del capitale umano, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle mutevoli condizioni del mercato di lavoro, sostenendo le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi, in risposta alle transizioni ecologiche e digitali.

- con Decreto Interministeriale del 22/09/2022, recepito dal Decreto Direttoriale Anpal n. 320 del 10/11/2022, il Fondo Nuove Competenze, di cui all'articolo 88 del decreto-legge n.34 del 2020, è rifinanziato per 1 miliardo di euro a valere sulle risorse dell'iniziativa REACT-EU affluite nel Programma operativo nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (PON SPAO)

- l'aggiornamento delle professionalità è associato a un progetto formativo per l'accrescimento delle competenze di lavoratori individuate nell'ambito delle classificazioni internazionali DIF;

- Marelli Europe Spa intende fronteggiare le sfide ecologiche e adeguare le competenze interne, attuando piani formativi finalizzati focalizzati sull'acquisizione di competenze tecnico-professionali in ambito digitale e in ambito transizione ecologica e sostenibilità e a tal fine intende richiedere alle Parti specifiche intese per la rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative dell'impresa, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi a valere sul Fondo Nuove Competenze;

- **le attività formative sono erogate a lavoratori destinatari dell'accordo di rimodulazione dell'orario di lavoro e i medesimi non usufruiranno contemporaneamente di altri ammortizzatori.**

A seguito di ampia ed approfondita discussione, le parti hanno concordato e condiviso il seguente accordo e tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

Art. 1

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2

Le parti concordano sulla necessità di rispondere al seguente fabbisogno aziendale di acquisire nuove o maggiori competenze, in ragione in risposta alle esigenze dell'impresa di supportare i processi aziendali ecologici e del relativo adeguamento necessario per qualificare i lavoratori in relazione ai fabbisogni individuati in funzione del seguente processo identificato tra quelli contenuti nell'art. 3, co. 1, lett. da a) a f) del Decreto Interministeriale 22 settembre 2022 recepito Avviso Anpal n. 320 del 10/11/2022.

Le attività formative rientrano nell'ambito classificato alla lettera D dell'Avviso, intitolato: Innovazioni volte alla produzione e commercializzazione di beni e servizi a ridotto impatto ambientale

Art. 3

La rimodulazione dell'orario di lavoro consente ai dipendenti di partecipare agli interventi formativi dettagliati nel Progetto Formativo allegato all'istanza, definiti in coerenza con gli avvisi Anpal e Decreti Interministeriali.

I dipendenti di **Marelli Europe Spa** interessati alla rimodulazione dell'orario di lavoro e che frequenteranno i percorsi formativi durante la rimodulazione sono n. **150 per un totale di n. 30.000 ore di rimodulazione. Tali lavoratori** si trovano presso la sede operativa di Modugno (BA).

I lavoratori coinvolti nel progetto risultano così di seguito inquadrati:

Tabella 1: suddivisione per figura professionale

SUDDIVISIONE ORE DI RIMODULAZIONE PER FIGURA PROFESSIONALE		
RUOLI/MANSIONI	NUMERO LAVORATORI	ORE TOTALI DI RIMODULAZIONE
Operai di Logistica	10	2.000
Operai di Manutenzione	10	2.000
Operai di Qualità	10	2.000
Operai di Produzione	120	24.000
TOTALE	150	30.000

Tabella 2: suddivisione dei lavoratori per sede formativa

SUDDIVISIONE DEI LAVORATORI PER SEDE DI LAVORO		
DESCRIZIONE SEDE DI LAVORO	NUMERO LAVORATORI	ORE TOTALI DI RIMODULAZIONE
MODUGNO	150	30.000
TOTALE	150	30.000

Art. 4

I progetti formativi considerano per ogni lavoratore il limite minimo pari a 40 ore e il limite massimo pari a 200 ore.

Le attività formative e la relativa rendicontazione si concluderanno, a pena di inammissibilità del contributo, entro e non oltre 150 giorni dalla data di comunicazione di approvazione dell'istanza da parte di ANPAL.

L'azienda è aderente al seguente Fondo Interprofessionale: Fondimpresa

Art. 5

Il progetto formativo è finalizzato a promuovere la crescita e l'aggiornamento dei lavoratori a supporto della TRANSIZIONE ECOLOGICA e attraverso la valorizzazione del capitale umano, la diffusione delle competenze a sostegno della sostenibilità.

Il progetto formativo prevede n.1 percorsi da realizzare nelle seguenti modalità: training on the job in presenza. Le attività in presenza saranno realizzate in azienda presso la sede di Modugno (BA).

I percorsi formativi sono così di seguito articolati:

Tabella 3: articolazione del progetto

ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO					
PERCORSI FORMATIVI	DURATA ORE	NUMERO LAVORATORI	NUMERO ORE DI RIMODULAZIONE	MODALITA' FORMATIVE	ENTE EROGATORE
La Transizione ecologica	200	150	30.000	Training on the job in presenza	Randstad HR Solutions Srl e Istituto Cuccovillo di Bari

Il corso verrà erogato con diverse edizioni che coinvolgeranno gruppi classe omogenei suddivisi per ruolo e in linea con le normative del fondo interprofessionale Fondimpresa.

Art.6

L'aggiornamento delle professionalità è associato a un progetto formativo per l'accrescimento delle competenze di lavoratori individuate nell'ambito delle classificazioni internazionali dei seguenti quadri di riferimento, così come previsto dall'Avviso Anpal e contenuto negli Allegati C:

- **European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO)** per le competenze utili alla transizione ecologica;

Art. 7

La docenza è affidata a Soggetto esterni, in possesso dei requisiti previsti dalla direttiva; nello specifico sarà realizzata da:

- Randstad HR Solutions Srl, Società di formazione certificata a livello nazionale ISO 9001:2015 EA 37 Formazione, accreditata presso le Regioni Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Toscana, Lazio, Marche, Abruzzo, Sicilia e presso la Provincia Autonoma di Trento.

- Istituto Cuccovillo di Bari: **L'Istituto Cuccovillo presente in Bari, contribuisce allo sviluppo socioeconomico del Paese, incrociando la domanda di nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche provenienti delle imprese con l'offerta di capitale umano ed erogando formazione terziaria non universitaria ad alta specializzazione. L'istituto aiuta i giovani a specializzarsi valorizzando le proprie attitudini in percorsi di formazione utili a generare valore nelle imprese. È sede di un ITS (a dicembre 2009), e intende operare su più linee:**

1. **Giovani:** offrire l'opportunità di formarsi in percorsi brevi (di due o tre anni), unendo seria formazione di base ad Esercitazioni, Laboratori, Stage lunghi ed una solida formazione, flessibile, tecnica e professionalizzante che consenta di trovare nel mondo del lavoro la realizzazione delle proprie aspirazioni professionali, coerentemente agli studi scelti.
2. **Aziende:** offrire il VALORE AGGIUNTO rappresentato da RISORSE UMANE non reperibili nel mercato del lavoro, preparate, professionalizzate, motivate, che finalmente possano consentire alle aziende di guardare a mete più ambiziose. Le Università possono preparare eccellenti Ingegneri e Professionisti, che, accanto ai nostri tanto auspicati **supertecnici** possono rappresentare la marcia in più per il nostro settore produttivo.
3. **Collettività:** porci come volano di crescita. Ragazzi motivati, professionalmente preparati per le aziende che li accolgono in stage e, poi, li assumono, per creare quel circolo virtuoso che, finalmente, offre l'opportunità di fare un balzo in avanti ai giovani, alle imprese ed alla collettività.

Art.8

L'azienda, in accordo con le Parti Sociali, incarica Randstad HR Solutions Srl, di elaborare il Progetto formativo

-

Le parti concordano completamente sulle modalità e sui contenuti del Progetto formativo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Modugno, 22 Dicembre 2022

Marelli Europe S.p.a. rappresentata da D'Amelio Antonio in qualità di procuratore

Firma Antonio D'Amelio

Le RSA nelle persone di

- DOMENICO COPPI (Rsa Fim) firma [Signature]
- CARMINE MOSCA (Rsa Fim) firma _____
- MICHELE MARANGI (Rsa Uilm) firma [Signature]
- ANDREA IACOBAZZI (Rsa Uilm) firma _____
- GIULIO MUSCHITIELLO (Rsa Uilm) firma _____
- CLAUDIO TARANTINO (Rsa Uilm) firma [Signature]
- ANTONIO DE TOMMASO (Rsa Uilm) firma [Signature]
- GIOVANNI PAGLIARA (Rsa Uilm) firma [Signature]
- VINCENZO VALLARELLI (Rsa Fismic) firma [Signature]
- DONATO DI BARI (Rsa Fismic) firma [Signature]
- MARIO TEDESCO (Rsa Fismic) firma _____
- ANTONIO LANZILLOTTA (Rsa Fismic) firma [Signature]
- COSIMO RENO' (Rsa Fiom) firma [Signature]
- FRANCESCO LOVECCHIO (Rsa Fiom) firma [Signature]
- ANTONIO GOFFREDO (Rsa Fiom) firma _____
- MICHELE GLORIOSO (Rsa Fiom) firma _____

[Signature]

[Signature]

Per le OO.SS:

- DONATO PASCAZIO (OO.SS. FIM)

firma

- GIOVANNI MORGA (OO.SS. FISMIC)

firma

- RICCARDO FALCETTA (OO.SS. UILM)

firma

- CIRO D'ALESSIO (OO.SS. FIOM)

firma

- ROSA AMANDA PARTIPILO (OO.SS. UGL) firma

