

## IPOTESI DI ACCORDO

In data 20 febbraio 2023 e da ultimo in data 31 ottobre 2023

Da un lato, la **Direzione Aziendale di STMicroelectronics S.r.l.**, assistita da Confindustria  
Catania

Dall'altro, **FIM, FIOM, FISMIC e UGLM Nazionali**, con la presenza delle relative strutture  
territoriali e del **Coordinamento Nazionale delle R.S.U. italiane**

si sono incontrate per definire il presente Accordo Integrativo nell'ambito della contrattazione  
aziendale di secondo livello.

\*\*\*

### INDICE

Premesse - POLITICA INDUSTRIALE (pagg. 2-16)

1. RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI (pagg. 16-22)
2. CONTRATTI DI LAVORO (pag. 22)
3. POLITICHE AMBIENTALI (pagg. 22-23)
4. PARI OPPORTUNITA' e DISABILITA' (DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION) (pag. 23)
5. ORARIO DI LAVORO (pagg. 24-26)
6. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE (pag. 26)
7. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA – LAVORO (pagg. 26-27)
8. GENITORIALITA' E PARTE NORMATIVA (pagg. 27-28-29)
9. PARTE ECONOMICA (pagg.29-30)
10. PREMIO DI RISULTATO (pagg.31-41)

**Allegato A)** - Organico STMicroelectronics S.r.l. Italia (dati al 30/09/2023)

**Allegato B)** - Schema "14 Turni bis"

**Regolamento sull'esercizio dei diritti sindacali da remoto (assemblee)**

\*\*\*

## POLITICA INDUSTRIALE

Con riferimento alle richieste inerenti al tema delle politiche industriali, l'Azienda conferma integralmente la propria visione e i propri ambiti di intervento strategico.

In particolare, "Ovunque la microelettronica porta un contributo positivo alla vita delle persone, ST è presente". Lo è nei suoi diversi ambiti strategici:

- "Smart Mobility" per rendere la guida più sicura, più ecologica e più connessa.
- "Power & Energy" per aumentare l'efficienza energetica in qualunque applicazione e favorire l'uso di fonti di energia rinnovabili.
- "Internet of Things & 5G" per rendere ogni giorno le cose più 'intelligenti', connesse, autonome e consapevoli di ciò che le circonda.

ST conferma, in questo contesto, l'importanza della competitività d'impresa quale elemento essenziale per fronteggiare la concorrenza, garantendo il mantenimento ed il rafforzamento del proprio impegno nel campo della ricerca tecnologica e dello sviluppo di nuovi prodotti, nonché della sostenibilità ambientale.

A tal riguardo, vengono condivise tra le Parti le Priorità che ST si è data:

- 'Qualità': mettere in atto le nostre iniziative per la Qualità con il fine di raggiungere il massimo livello di soddisfazione dei nostri clienti.
- 'Attenzione al cliente', in particolare, realizzare nuovi importanti programmi e progetti per i nostri Global Key Accounts; conseguire una crescita superiore a quella del mercato con i partners della Distribuzione.
- 'Valore dei prodotti': ottenere il giusto valore per i nostri prodotti, dall'innovazione tecnologica alle vendite; introdurre sul mercato prodotti all'avanguardia, differenziandosi dai concorrenti.
- 'Efficienza produttiva': cogliere le opportunità di innovazione per rafforzare l'efficienza e l'eccellenza delle nostre attività produttive.

\* \* \* \*

Per quanto riguarda i propri siti in Italia, ST conferma che Agrate B.za e Catania rappresentano i 2 siti principali, nei quali, oltre ad esservi presenza di importanti stabilimenti di Front-End, si denota altresì la presenza di importanti Design center, Uffici vendite e magazzini.

## AGRATE BRIANZA

Lo sviluppo industriale del sito di Agrate B.za è direttamente collegato al livello di competitività delle attività che nel sito hanno luogo e che oggi indirizzano come target fondamentali tutti i segmenti di mercato strategici per ST (*Automotive; Industrial; Personal Electronics; Communications Equipment, Computer & Peripherals*).

Il personale attualmente impiegato sul sito è pari a 5.388 unità, come da Tabella Allegata con organico aggiornato al 30-09-2023. I gruppi di prodotto presenti sono ADG, AMS, MDG oltre alle funzioni di supporto ed ad un'importante attività di laboratori.

Oggi Agrate è il sito primario ST per:

- lo sviluppo delle tecnologie Advanced BCD e MEMS;
- lo sviluppo di prodotti basati su tecnologie Advanced BCD e MEMS;
- la lavorazione Front-End dei prodotti Advanced BCD e MEMS;
- lo studio, caratterizzazione e qualifica delle memorie a cambiamento di fase (PCM) integrate nelle tecnologie più avanzate per i Microcontrollori Automotive ed Industrial.

Inoltre, la nuova realtà produttiva presente nel sito di Agrate (AG300) contribuirà alla lavorazione Front-end delle tecnologie Analog CMOS (H9A) e Microcontrollori (da 90 a 40 nm).

Nell'ultimo anno la domanda di prodotti Agrate 'based' vede andamenti contrastanti.

Si mantiene, infatti, molto forte la richiesta di prodotti Automotive ed Industrial realizzati su tecnologie Advanced BCD con conseguente aumento della capacità produttiva installata.

Il successo dei nostri prodotti in questo settore è frutto di una combinazione favorevole di molteplici fattori:

- la nostra capacità di innovazione in termini di contenuto, prestazioni e costo delle tecnologie Advanced BCD più recenti (BCD8, BCD9, Isolamento Galvanico) grazie al solido know-how sviluppato negli anni ed alla stretta collaborazione tra gruppi di prodotto, produzione e sviluppo tecnologia;
- la competitività dei prodotti realizzati su queste tecnologie grazie al know-how delle nostre divisioni di prodotto in termini applicativi e grazie alle partnership strategiche con clienti leaders di mercato;
- la gestione della nostra capacità produttiva risulta efficace e capace di risultare affidabile, continua e competitiva, garantendo gli alti standard di qualità richiesti da questi mercati;

- le condizioni di mercato assai favorevoli per i settori Automotive ed Industrial e la scelta di customers vincenti in questi settori.

Allo stesso tempo è visibile una contrazione della domanda per i prodotti realizzati su piattaforme BCD più mature (Legacy) e sulle famiglie di prodotti MEMS. Questi andamenti sono causati da differenti fattori e sono indirizzati con diverse azioni mirate.

La riduzione dei prodotti realizzati in piattaforme BCD Legacy è 'fisiologica' e legata alla 'maturità' dei prodotti in questione in produzione da 10-20 anni. L'attuale flessibilità del nostro sistema produttivo ci consente di utilizzare gli impianti esistenti, integrati con attrezzature di nuova generazione, per aumentare la capacità di produrre tecnologie BCD più avanzate grazie ad una forte sinergia tra le diverse aree produttive.

La ciclicità del settore Personal Electronics è la causa principale della forte riduzione della domanda dei Sensori realizzati sulle nostre tecnologie MEMS. Per fare fronte a questa sensibile riduzione sono state intraprese diverse azioni, ancora in fase di esecuzione:

- innovare il nostro portafoglio prodotti nel settore 'Motion MEMS' per Personal Electronics al fine di guadagnare quote di mercato durante la prossima ripresa;
- espandere il nostro portafoglio prodotti indirizzando il mercato Automotive grazie alla partnership con un importante Leader del settore;
- innovare il nostro portafoglio di tecnologie tanto nel settore tradizionale (Motion MEMS, Sensori di Pressione), quanto nel settore degli Attuatori grazie a collaborazioni con diversi clienti.

Oggi Agrate è in possesso di tecnologie, prodotti, know-how e capacità produttiva tali da permettere di sfruttare al meglio il 'tailwind' generato dal successo dei nostri clienti nei settori in forte espansione, anche attraverso l'impegno in ricerca di nuovi prodotti e tecnologie.

La storia manifatturiera di Agrate ci ha portato alla realizzazione di due importanti realtà produttive: AG200 ed AG300.

AG200 (200 mm) è nata dall'unione di diverse aree produttive presenti sul sito: AG8, AGM e R2. Questa fabbrica è dedicata alla produzione di tecnologie Advanced BCD (BCD8/9), Legacy BCD e MEMS a 8" (200mm) e mantiene la missione di supportare tutte le attività di Ricerca e Sviluppo per le nuove piattaforme MEMS e per le nuove piattaforme Advanced BCD (BCD8/9).

L'attuale capacità globale installata è di circa 13.000 fette/settimana. Per fare fronte alla crescita prevista dei volumi, sono previsti investimenti per aumentare la capacità globale fino a circa 14.000 fette/settimana entro il 2025.

Nell'ottica di migliorare la sinergia tra le diverse realtà produttive di AG200, è previsto un investimento per la realizzazione di un ponte per collegare fisicamente l'area di R2 all'area di AG8/AGM. Questo ponte permetterà lo spostamento di fette e persone e verrà completato nel 2024. La connessione fisica, insieme all'unificazione del sistema MES (Workstream) per la gestione delle lavorazioni, permetterà una maggiore facilità di movimentazione delle fette tra le aree produttive con un aumento di efficienza e di qualità sulla produzione.

AG300 (300 mm) è la nuova fabbrica realizzata sul sito. La costruzione del building e delle facilities, oltre all'installazione dei tools per la realizzazione di una Linea Pilota, sono stati completati. È stato completato con successo e nei tempi previsti il trasferimento e la qualifica della prima tecnologia (H9A) utilizzata per la realizzazione di prodotti integrati insieme ai MEMS. Questa tecnologia è inoltre utilizzata per altri prodotti nel settore Personal Electronics per clienti leader di mercato.

Siamo oggi in fase di esecuzione della seconda parte del progetto AG300 che prevede l'installazione dei tools che riempiranno l'area di clean room già pronta pari circa alla metà della superficie totale (Half Build Out - HBO). Alla fine di questa fase la capacità installata nella fabbrica sarà pari a circa 3.400 fette/settimana da 12" (300 mm). Contestualmente è in corso di trasferimento la seconda tecnologia (X90M, CMOS con integrata Memoria Non Volatile Flash Split Gate) per la realizzazione di Microcontrollori e sono state già identificate le future tecnologie che verranno trasferite e qualificate: C090D (piattaforma Smart Power, 90 nm) e M/E40 (piattaforme CMOS con integrate Memoria Non Volatile, 40 nm). L'obiettivo è avere un ampio spettro di tecnologie (da 130 nm a 40 nm) che indirizzano un'ampia fascia di prodotti nei diversi settori strategici di ST. È stata, infine, avviata l'ultima parte del progetto che porterà alla realizzazione della Clean room e delle Facilities per l'intera superficie disponibile (Full Build Out - FBO): al termine di questa fase, ad oggi prevista per il 2027, la capacità globale installata sarà pari a circa 7.000 fette/settimana (300 mm).

Si tratta di una capacità importante che ha richiesto e richiederà investimenti altrettanto importanti. È dunque fondamentale mantenere la nostra leadership nei diversi settori di mercato strategici in modo che la domanda continui a mantenersi robusta e solida.

Diventa, dunque, imperativo continuare ad offrire innovazione tecnologica e di prodotto, manufacturing altamente competitivo e servizio di eccellenza ai nostri clienti.

## CASTELLETTO

Il sito di Castelletto si sviluppa su una superficie di 411,000 mq ed il personale attualmente impiegato sul sito è pari a 1.162 unità, come da Tabella Allegata con organico aggiornato al 30-09-2023.

I principali gruppi di prodotto presenti sono AMS, ADG, MDG, oltre alle funzioni di supporto ed ad un'importante attività di laboratori.

La missione del sito di Castelletto, che lavora in stretta sinergia con il sito di Agrate B.za, è la ricerca e lo sviluppo di nuove tecnologie e l'attività svolta copre aspetti vitali dello sviluppo tecnologico: la modellizzazione e la caratterizzazione elettrica del processo e dei componenti elettronici elementari, la preparazione di kit di progettazione, la preparazione di maschere, la qualifica affidabilistica. Castelletto, inoltre, è la sede del gruppo che si occupa del Program Management di tutti i progetti R&D inerenti BCD e MEMS.

Le attività di ricerca, sviluppo e progettazione svolte nel sito di Castelletto coinvolgono circa il 90% dei dipendenti, impiegati principalmente nei settori di ricerca MEMS, Tecnologie BCD (Bipolar/CMOS/DMOS) e in collaborazione con università e centri di ricerca.

Il sito è suddiviso in due unità, identificate come via Tolomeo e via Monzoro e ospita circa 5000 mq di laboratori. Gli ultimi interventi realizzati hanno portato ad incrementare la disponibilità di postazioni di lavoro grazie ad attività di layout e alla creazione di un nuovo Auditorium, atto a contenere oltre 200 persone contemporaneamente per eventi di natura aziendale.

Si è anche conclusa la realizzazione di una nuova area laboratori di affidabilità di circa 400 mq già predisposta per una sua futura espansione di ulteriori 700 mq.

## CATANIA (Main site)

Oggi Catania è il sito primario ST per:

- lo sviluppo delle tecnologie SiC e RF GaN;
- la lavorazione Front-End dei prodotti Advanced BCD, IGBT, PMOS avanzati, High Voltage and Low Voltage MOSFET, FERD (Field Effect Rectifier Diode), MDMesh e VIP (Vertical Intelligent Power)

ST Catania è un centro di intelligenza integrato dove convivono e collaborano le funzioni di R&D, Design, Manufacturing, Marketing, Supply Chain, DTIT ed attività di laboratori. Catania è inoltre leader per quanto riguarda i "Discrete Power" e la microelettronica di potenza in

generale, grazie ad una pluriennale esperienza e collaborazione con Università di Catania e CNR.

Il personale complessivamente impiegato sul sito è pari a 5.233 unità, come da Tabella Allegata con organico aggiornato al 30-09-2023.

Le principali attività di produzione e sviluppo a 8" nel sito catanese sono legate alle tecnologie BCD avanzate, ai PMOS avanzati, MDMesh e VIP, mentre ormai la produzione 6", così come lo sviluppo, è pienamente dedicata alla tecnologia SiC (Diode, PMOS da Gen2 a Gen5) e ad una mini linea per lo sviluppo di Compound. Abbiamo altresì iniziato lo sviluppo della tecnologia SiC a 8" con incoraggianti risultati.

Circa il 75-80% della produzione 8" è dedicata al mercato automotive, così come la quasi la totalità della produzione SiC a 6".

Grazie agli investimenti effettuati nel corso degli ultimi anni su Catania abbiamo raggiunto una capacità produttiva di 11800 wafers/week (wpw) sulla parte 8" e di 4.400 wpw sulla parte SiC 6" con ulteriore crescita nei prossimi quarter fino a 12.200 wpw per la parte 8" e 4.900 wpw per la parte SiC 6" mentre è in corso l'attività per l'implementazione di una mini-linea SiC ad 8" con capacità pari a 520 wpw.

Sono stati completati gli investimenti relativi all'area M11 per l'installazione dell'impiantatore protonico, all'area M12 per reattori crescita EPI SiC (incluso anche il primo reattore a 6 camere per EPI a 8") ed è in fase di costruzione l'area M13 per la crescita ulteriore del SiC 6" così come della mini-linea SiC 8" oltre ad attrezzature necessarie per lo sviluppo delle tecnologie power.

Continuano le attività legate ai progetti di automazione con la prima isola di fotolitografia pienamente automatizzata e già running in produzione così come l'implementazione del primo robot per il loading degli impiantatori per produzione silicio 8" e SiC 6 ed 8". Altri progetti sono in essere e/o in via di definizione per il miglioramento della produttività del reparto così come della qualità del materiale prodotto.

Sul Main Site, nei prossimi tre anni, si prevede un incremento del personale per supportare la crescita sia del manufacturing sia delle varie divisioni presenti sul sito, in particolare ADG e AMS. ADG rappresenta già la divisione con più presenza a Catania e vedrà ulteriori sviluppi grazie alle opportunità di mercato presenti soprattutto sul SiC e per continuare a mantenere la leadership tecnologica e di mercato.

Inoltre, a Catania, quasi tutte le divisioni sono impegnate a sviluppare tecnologie "sostenibili", in linea con la strategia di sostenibilità di ST.

Alcuni esempi riguardano lo sviluppo di sensori usati in agricoltura per monitorare lo stato delle piante (Energy Autonomous systems for Smart Agriculture), sensori che sono a consumo energetico zero e manutenzione zero e che hanno lo scopo di monitorare lo stato di salute delle viti. Un secondo esempio riguarda l'impiego dell'intelligenza Artificiale per la guida autonoma delle automobili.

### **CATANIA (SiC Site)**

Per quanto riguarda la parte di substrati, sono in corso di installazione e di rilascio circa un centinaio di forni. Essendo lo sviluppo interno della tecnologia dei substrati 8" in anticipo sui tempi previsti e non essendo questi reperibili sul mercato, è stata data priorità alla produzione di substrati 8" per supportare la mini-linea del main site.

L'obiettivo è di crescere progressivamente con i volumi e raggiungere ~5Kwpw 8" (FBO) prodotti intorno alla fine del '26.

In parallelo proseguono le attività di R&D con un partner (Soitec) per valutare tecnologie alternative di produzione dei substrati (SmartCut).

Questo sito manifatturiero contribuirà a rafforzare l'indipendenza di ST per quanto riguarda l'approvvigionamento dei substrati in carburo di silicio. Ricordiamo inoltre che il sito SiC di ST a Catania è il primo sito verticalmente integrato dal punto di vista manufacturing, in quanto avrà tutte le fasi di processo a partire dai substrati fino alla realizzazione dell'epitassia e poi dei dispositivi. La parte di Epitassia è attualmente in fase di costruzione e si prevede l'inizio della produzione nella prima metà del 2024. La cleanroom è attualmente in fase di realizzazione e avrà una superficie di circa 4.000 m2.

Le persone che attualmente lavorano sul sito SiC sono 150 tra diretti e indiretti; a regime si prevede l'inserimento di circa 700 nuovi addetti full time.

### **ALTRE SEDI**

Nel corso del 2022, STMicroelectronics S.r.l. ha ampliato il numero dei suoi siti presenti in Italia con l'obiettivo di intercettare - con maggior tempestività rispetto alla concorrenza - i migliori talenti presenti anche in altri territori nevralgici del nostro Paese e con l'intento di accrescere ulteriormente i legami con le Università e i centri di competenza presenti nel territorio.

Questo ha portato negli ultimi mesi non solo alla crescita numerica e quantitativa delle risorse impiegate nei siti di Napoli, Palermo, Aosta, Lecce e Roma (si veda sotto), ma altresì alla



nascita di nuovi siti quali quelli presenti nelle città di Bologna, Pavia, Pisa e Torino (si veda sotto).

## NAPOLI

La missione del sito di Napoli può essere così sintetizzata: *“Eccellenza nello sviluppo di prodotti e supporto al business con valore aggiunto attraverso la sinergia e la collaborazione definita con le Università e Istituzioni locali in linea con le esigenze del cliente”*.

A Napoli, ST è visto come datore di lavoro prescelto per i migliori talenti. Ciò garantisce l'eccellenza e la crescita dei team. Sono state altresì completate ulteriori 55 postazioni di lavoro, rese disponibili nello scorso mese di settembre 2023. Sul sito sono presenti, al 30-09-2023, 186 persone appartenenti ai gruppi di prodotto di ADG, AMS, MDG oltre ad un'attività importante di laboratori ed al DTIT.

ST è una forza trainante per l'innovazione aperta intorno alla microelettronica con eventi regolari per studenti e aziende. Le aziende assumono ingegneri che hanno già una buona conoscenza dei prodotti ST e rimangono in contatto con ST.

Esiste un accordo unico principalmente tra ST e le 5 Università della Regione Campania per un approccio sistematico per lo sviluppo dell'ecosistema dell'innovazione intorno alle tecnologie abilitanti della microelettronica. Le attività ora si estendono alle scuole superiori per mostrare ai giovani che studiare ingegneria elettronica è una buona opzione e per invogliarli, quindi, ad optare per delle discipline STEM.

## PALERMO

Il sito è un centro di ricerca e sviluppo di eccellenza di STMicroelectronics specializzato nella progettazione circuitale, nella validazione e nel testing di prodotti digitali.

Presso il sito di Palermo sono presenti 52 risorse (dati al: 30-09-2023) ad altissimo livello di specializzazione (in media oltre due decenni di expertise pro capite) appartenenti alle unità di ricerca e sviluppo di due gruppi di prodotto ST: ADG (80% delle risorse locali) ed MDG (20% delle risorse locali).

Circa il 40% delle risorse locali è costituita da designer specializzati nella progettazione e nella validazione di memorie non volatili che adottano le tecnologie più avanzate oggi disponibili per questi prodotti in ST (40nm eFlash, 28nm PCM). Tali memorie sono utilizzate nelle varie famiglie di microcontrollori presenti nel portafoglio ST, sia ADG sia MDG.

Una quota altrettanto significativa è costituita da risorse impiegate in attività di validazione del silicio e di sviluppo dei programmi di test impiegati per il collaudo dei dispositivi digitali automotive nelle fabbriche ST di Front-End e di Back-End.

Le locali attività di ricerca e sviluppo beneficiano della presenza a Palermo di un laboratorio su cui ST ha garantito negli anni continui investimenti dotandolo di avanzati strumenti di validazione e di macchine di test allo stato dell'arte.

Nel sito sono presenti anche risorse impegnate in attività di marketing e di supporto alle vendite, oltre a risorse impegnate nella gestione tecnico/amministrativa della sede e dei servizi ad essa associati.

Coerentemente con la strategia per la qualità di ST, il sito di Palermo punta al miglioramento continuo della qualità dei processi e servizi offerti ai propri clienti interni ed esterni, avendo cura di garantire un solido impegno da parte di tutta la comunità locale al rispetto delle direttive ISO e IATF.

Sin dalla sua apertura il sito ha costruito stretti legami con l'Università degli studi di Palermo tramite la attivazione di tirocini/stage e tramite il finanziamento di borse di studio per dottorato di ricerca.

#### AOSTA

Durante il 2023, il sito di Aosta ha rafforzato il suo organico inserendo talenti idonei ad affrontare le sfide che il mercato dei semiconduttori incontra quotidianamente. A Settembre 2023, le risorse hanno raggiunto il numero di 61 (dati al: 30-09-2023) con un incremento rispetto al census del 2022.

Sempre inserito nel gruppo AMS e più specificatamente nell'Analog subGroup, il sito di Aosta ha in sé le competenze e le potenzialità per poter sviluppare, partendo dall'idea di base e, quindi, dai requisiti di sistema, i dispositivi elettronici nell'ambito dello Smart Power, branca fondamentale nell'elettronica odierna in cui la sostenibilità gioca un ruolo essenziale nei sistemi elettronici: la gestione oculata e sempre più efficiente della potenza in tutte le sue forme (tensioni e correnti) ha una forte rilevanza nell'IOT (*Internet Of Things*), nell'elettronica industriale, nei dispositivi *general purpose* dell'automotive, nelle smart city, nelle smart home così come nella personal electronic. Sono questi i settori in cui spaziano i dispositivi sviluppati ad Aosta. Design, validazione e testing sono le tre attività presenti sul sito che, intrecciandosi tra di loro e fondendosi con le attività di tanti altri teams all'interno della ST, danno vita a dispositivi che sono competitivi sul mercato mondiale.

Da sempre la vision e la mission di Aosta si possono riassumere nel seguente adagio:

*“Diventare un Centro di Eccellenza tecnologico indiscutibile nel settore dello smart power rafforzando le relazioni con il territorio, in cui le istituzioni regionali e le Università vicine contribuiscono efficacemente a sviluppare ulteriormente il Centro.”*

I prodotti sviluppati - e cioè AC/DC, DC/DC, Led Driver, Motor Driver, Power Line and RF communication - sono solo una piccola parte del variegato portfolio di ST, ma hanno in sé i requisiti di innovazione e competitività che caratterizzano tutti i dispositivi della ST.

## LECCE

Il sito di Lecce è un centro di Ricerca e Sviluppo di proprietà intellettuale e know-how in tecnologie e metodologie, principalmente a livello di sistema, da trasferire ai gruppi di prodotto ST. Il centro è ospitato dall'Istituto CNR Nanotec, nel campus universitario Ecotekne di UniSalento.

Le organizzazioni presenti sono SRA-System Research & Applications (17), la più grande, MDG - GPM (3) e AMS R&D (1) (dati al: 30-09-2023).

Le attività del centro R&S di Lecce riguardano due aree principali:

- la prima, è relativa allo sviluppo di software e protocolli di comunicazione per reti e sistemi wireless o cablati, in particolare software e applicazioni per il mercato IoT (quindi ambiti strategici Internet Of Things, Smart Home&City) implementati su piattaforme basate su microcontrollore STM32 per soluzioni di prototipazione rapida, oltre che sviluppo di *stack* di protocolli e librerie per dispositivi divisionali Bluetooth Low Energy a basso consumo e sviluppo di co-processor di rete Wi-Fi.
- la seconda, è relativa allo studio e alla sperimentazione di nuovi materiali e tecnologie, anche alternative a quelli di silicio, per sensori e dispositivi innovativi, sfruttando le competenze complementari e multidisciplinari, oltre che le facilities e i laboratori, dei partner accademici locali (CNR Nanotec / IIT / Università). In particolare, si studiano soluzioni di diagnostica molecolare e Lab on Chip di nuova generazione, sistemi/sensori per la gestione e il controllo batterie, oltre che componenti, architetture e algoritmi innovativi per elaborazione dati avanzata.

Da evidenziare che la collaborazione con gli enti accademici (Lecce e Bari) e il contributo attivo di ST Lecce ad alcuni corsi universitari, tramite la conduzione di seminari di tipo tecnico, facilita il reclutamento di studenti per lo svolgimento di tesi magistrali e tirocini post-laurea in Azienda. Tali studenti e neolaureati, opportunamente selezionati, possono essere poi presi in considerazione per l'avviamento verso l'Azienda.

Da segnalare, inoltre, che nello stesso campus vi è la sede del Distretto Tecnologico DHITECH di cui ST è socio insieme ad altre società di livello nazionale e internazionale (7 soci pubblici e 36 privati)

Il distretto a sua volta è socio dei Cluster Tecnologici Nazionali *Smart Communities Tech* e *Fabbrica Intelligente*.

All'interno del distretto, ST svolge attività progettuali collaborative col ruolo di *high technology provider* nel settore della microelettronica.

## ROMA

La missione del sito ST di Roma si inquadra nell'ambito degli Affari Pubblici e delle Relazioni Istituzionali al fine di promuovere ST come attore chiave nello scenario industriale italiano.

Le attività presenti nel sito si articolano su diverse direttrici:

- elaborare e implementare l'agenda strategica degli Affari Pubblici in Italia per supportare i programmi di investimento della Società;
- condurre relazioni con gli Stakeholder Istituzionali (Enti di Ricerca, Università, Associazioni Industriali e di Categoria, Distretti Tecnologici ecc.) per promuovere STMicroelectronics come partner industriale affidabile nell'ambito della costituzione di partenariati per rispondere ai bandi pubblici, europei, nazionali e regionali, a sostegno di progetti di Ricerca, Sviluppo ed Innovazione;
- gestire i programmi finanziati sin dalla loro fase di presentazione, coordinando successivamente sia la fase negoziale che quella di reporting tecnico-contabile, assicurando il continuo follow up con le autorità pubbliche e i partner accademici e industriali coinvolti.

Sul sito sono presenti le seguenti organizzazioni:

- Italy Public Affairs;
- Corporate Treasury;
- Quality, Manufacturing and Technology;
- EMEA SEIN;
- EMEA Supply Chain Management.

per un totale di 12 addetti (dati al: 30-09-2023).

## BOLOGNA

La principale missione del sito di Bologna è rappresentata dal design e dalla qualifica di nuovi circuiti integrati e dal supporto allo sviluppo di piattaforme tecnologiche innovative. In particolare, vi si svolge attività di progettazione avanzata di convertitori DC/DC molto efficienti, wake up radio e sensori hall in tecnologie Smart Power e di circuiti analogici nel campo della

intelligenza artificiale (In Memory Computing) in tecnologia digitale avanzata. Per quel che riguarda il supporto allo sviluppo tecnologico sono presenti attività di ricerca nel campo dell'isolamento galvanico BCD e del GaN.

È molto forte e radicata la collaborazione con l'Università di Bologna, che si manifesta anche tramite il finanziamento di dottorati di ricerca, nei settori dell'automotive (elettrificazione, intelligenza artificiale e sicurezza), industriale e sensoristico.

Nel sito sono presenti 12 dipendenti di 3 divisioni (TRD 7, AMS 3 e ADG 2) e circa altri 13 ricercatori (tra "grants" e PhD) che afferiscono alle 3 divisioni sopra citate e a SRA.

Essendo prevista una crescita di personale nei prossimi anni, si sta discutendo in questi mesi con l'Università e con la regione Emilia-Romagna per l'assegnazione di nuovi spazi in una nuova area qualificata.

### PAVIA

La nascita del sito di PAVIA è stata ufficializzata il 1° Maggio 2022 e attualmente ospita circa 60 dipendenti che collaborano con dottorandi e tesisti dell'Università di Pavia con l'obiettivo di estendere le attività di ricerca e co-operazione.

Le attività di ricerca e sviluppo vanno avanti sin dal 1997 grazie alla creazione dello Studio di Microelettronica che ha permesso in tutti questi anni una forte collaborazione con l'Università di Pavia con importanti risultati su temi di ricerca rilevanti per la Microelettronica e nella didattica avanzata: Wired and Wireless Communication, High Speed Interfaces, Smart Power, Battery Management.

A fine 2021 si è deciso di aggiungere un'unità di prodotto per lo sviluppo di circuiti Analog Mixed Signal per applicazioni consumer.

Attualmente sul sito si svolgono attività di concezione, sviluppo (design analogico, digitale, FW e physical design) e test del prodotto.

I gruppi di prodotto presenti sul sito di Pavia sono: ADG, AMS, MDG/RFC e TRnD.

Il gruppo ADG ha un'organizzazione dedicata a sviluppare soluzioni innovative per la guida autonoma tramite l'utilizzo di radar.

La divisione attualmente più rappresentata, AMS/ACD (Analog Custom Devices), concepisce e sviluppa per grandi clienti del mercato del consumer a livello mondiale, circuiti per la gestione della potenza e la carica delle batterie sia wired che wireless in tecnologie ST quali

BCD8sP/H9A/CMOS090D. La divisione dispone nella sede di Pavia di un laboratorio di validazione dove i circuiti sono verificati e dove è possibile sviluppare ed affinare il programma di test per la produzione.

La divisione MDG/RFC sviluppa principalmente soluzioni per la trasmissione di dati in applicazione networking (datacenters e Long Reach Links), tramite circuiti ad alta frequenza SerDes in tecnologie altamente scalate (con nodi tecnologici fino a 3nm).

Il gruppo TRnD negli anni ha sempre lavorato sulla ricerca di circuiti di potenza e alta tensione per applicazioni di convertitori ad alta efficienza energetica ed anche per progetti medicali nel campo dell'ecografia. Attualmente si sta lavorando su tecnologie GaN monolitico.

L'apertura del sito, con l'ampliamento dell'area uffici, la creazione di una nuova zona laboratori, l'incremento del numero di progetti sia di R&D sia di sviluppo prodotto e la maggiore presenza di risorse ha reso ancora più forte la collaborazione con l'Ateneo di Pavia e consente di proseguire con risultati eccellenti un viaggio iniziato 25 anni fa.

### PISA

Il sito di Pisa è stato aperto il 15 dicembre 2022 nell'obiettivo di creare una Unità di prodotto per lo sviluppo di circuiti Analog Mixed Signal per applicazioni consumer. Sul sito si svolgono, quindi, attività di concezione, sviluppo (design analogico, digitale, FW e physical design) e test del prodotto, nonché attività di R&D più avanzato in collaborazione con l'Università di Pisa e la Scuola Superiore Sant'Anna.

La sede disporrà, a partire dal mese di novembre 2023, di un laboratorio di validazione e test dove i circuiti potranno essere testati e dove si potrà sviluppare ed affinare il programma di test per la produzione.

I gruppi di prodotto presenti sul sito di Pisa sono: AMS/ACD, AMS/AMS R&D, AMS/MEMS, AMS/SRA per complessive 31 unità (dati al 30-09-2023).

La divisione più rappresentata, AMS/ACD (Analog Custom Devices), concepisce e sviluppa per grandi clienti del mercato del consumer a livello mondiale, circuiti per la gestione della potenza e la carica delle batterie sia wired che wireless in tecnologie ST quali BCD8sP/H9A/C090D.

Oltre agli attuali dipendenti sul sito vengono accolti anche numerosi studenti (attualmente 5) della Università di Pisa sia per svolgere attività di tesi di laurea che di ricerca in collaborazione con il Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione, forte di un rapporto che dura ormai da anni e che, grazie all'apertura del sito, si è consolidato e rafforzato e permette all'Azienda di intercettare i migliori talenti di un ateneo di fama internazionale.

### TORINO – Fondazione LINKS

Il Gruppo SRA ha come mission quella di contribuire alla definizione e alla diffusione della Strategia ST su soluzioni ed applicazioni di sistema, con l'obiettivo di garantire a ST innovazione all'avanguardia e accesso anticipato di IP di sistema.

A Torino SRA ha 2 risorse, così ADG (2 risorse) ed alcuni stagisti, con know-how di sistema, dove si sviluppano principalmente applicazioni "IoT End-to-End" basate sulle nostre piattaforme STM32ODE.

Con la Fondazione LINKS sviluppiamo applicazioni di Mobile&Cloud IoT oltre ad Applicazioni Block Chain per i mercati Consumer ed Industriale.

Di fondamentale importanza le collaborazioni con il Politecnico, l'Università e la Fondazione LINKS per quanto riguarda la Ricerca, con Incubatori e Partners del territorio nella creazione di un ecosistema di competenze atte a sviluppare prodotti ed applicazioni di sistema per i nostri clienti.

### TORINO – PoliTo

La sede presso il Politecnico di Torino è il risultato di una lunga collaborazione tra esperti di diverse discipline, sia accademici sia industriali, che hanno lavorato insieme per sviluppare nuove conoscenze e soluzioni innovative.

L'obiettivo strategico è quello di creare un centro di eccellenza per la tecnologia ST nei settori in cui questa collaborazione si esprime. Grazie alla condivisione di laboratori e infrastrutture tecniche, si possono ottenere risultati innovativi più rapidi ed efficienti dal punto di vista dei costi. Insieme, si lavora alla creazione di prodotti e servizi che rispondano all'evoluzione delle richieste del mercato e dei clienti, sfruttando al meglio le potenzialità delle nuove tecnologie.

La sede è principalmente occupata da ricercatori AMS (una decina di unità al 30-09-2023) e si occupa di tematiche che vanno dalla ricerca nel campo della progettazione dei convertitori DC-DC integrati ad alte prestazioni, allo studio ed implementazione di innovativi metodi e flussi di design, soprattutto in ambito digitale, esplorando il valore aggiunto che può dare il Machine Learning e l'intelligenza artificiale.

Segue **Allegato A**) - Organico STMicroelectronics S.r.l. Italia (dati al 30-09-2023)

\*\*\*

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

Alla luce degli scenari di crescita del mercato semiconduttori, l'azienda conferma la propria intenzione a valutare ogni opportunità tesa ad incrementare produzione e ricerca sul territorio italiano.

## 1. RELAZIONI e DIRITTI SINDACALI

Le Parti, in linea con il rinnovato CCNL Metalmeccanica del Febbraio 2021 e tenuto conto della condivisa volontà di procedere ad un'evoluzione e rafforzamento delle relazioni sindacali esistenti in Azienda, intendono implementare con il presente accordo di secondo livello e meglio strutturare, momenti di confronto e dialogo tra le stesse, consapevoli che un sano modello di relazioni industriali è fondamentale per affrontare le sfide dell'odierno mercato del lavoro ed il contesto economico di riferimento.

Tale nuovo impianto sarà inserito nel solco della normativa vigente (tra cui T.U. 10/01/2014, CCNL vigente) ed altresì arricchito delle prassi ed esperienze *medio tempore* maturate nelle pratiche dei siti italiani.

Pertanto, a far data dal 01/01/2024, il sistema di Relazioni sindacali di STMicroelectronics Italia sarà improntato e disciplinato come di seguito.

### Sistema di Relazioni Sindacali

Il sistema di Relazioni Sindacali in STMicroelectronics Italia, fatta salva la titolarità dei soggetti come individuati nei Punti che seguono, si basa su diversi livelli di coinvolgimento e funzioni di competenza, principalmente sintetizzate come segue:

- a) funzione informativa;
- b) funzione consultiva;
- c) funzione negoziale.

#### a) Della funzione informativa (regolamentata da legge, accordi e CCNL)

L'informativa aziendale è prevista a diversi livelli, sia nazionale.

In particolare, a livello nazionale, ST, in linea con quanto previsto ai sensi dell'art. 9, Sezione Prima del CCNL Industria Metalmeccanica e della Installazione degli impianti vigente (a cui si rimanda integralmente per quanto attiene le materie oggetto di trattazione), convocherà le Segreterie Nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto aziendale di II livello e/o OO.SS. Nazionali firmatarie/aderenti al vigente CCNL, nonché il Coordinamento Sindacale delle R.S.U. di STMicroelectronics S.r.l. (nella composizione come meglio definita a seguire) ad un incontro di informativa nazionale che si terrà con cadenza annuale, di norma, entro il mese di ottobre e su richiesta di una delle Parti.



A livello locale, con particolare riferimento ai siti caratterizzati dalla presenza di Manufacturing, quali Agrate Brianza e Catania, si conferma l'impegno a svolgere incontri informativi con le rispettive R.S.U. a cadenza trimestrale volti ad illustrare e informare le stesse in merito alla situazione dei carichi produttivi del sito. In tali incontri con la R.S.U. saranno condivise informazioni inerenti la produzione. Eventuali necessità di aggiornamento e/o modifica dei calendari di fabbrica sottoscritti e lo stato occupazionale dei plant con riguardo altresì ad eventuali conversioni di contratti da tempo determinato/somministrati a indeterminato saranno oggetto di informativa e confronto in tutti i siti.

b) Della funzione consultiva (regolamentata da legge, accordi e CCNL)

Nel presente modello di Relazioni Sindacali, le Parti condividono l'importanza dello scambio di elementi di cognizione, conoscenza e valutazione su argomenti tecnici, nell'ottica di promuovere proposte su specifici argomenti per i quali, tali organismi, attivati secondo i meccanismi contrattuali in essere, verranno convocati all'uopo.

Espressione della suddetta funzione consultiva, sono i seguenti Organismi:

- il Comitato Consultivo di Partecipazione (CCP);
- le Commissioni (a livello nazionale / a livello di sito).

• Comitato Consultivo di Partecipazione (CCP).

Le Parti concordano che il Comitato Consultivo di Partecipazione (CCP), introdotto dal CCNL Metalmeccanica 26.11.2016 ed ampliato nei suoi numeri e nella sua composizione con il precedente contratto integrativo aziendale di secondo livello, sarà reso operativo e nel corso dello stesso saranno presentate ed illustrate – in aggiunta alle tematiche di cui all'art. 3, Sez. Prima del vigente CCNL - anche le politiche ambientali e di sostenibilità introdotte dalla Società, come riportate nell'ultimo "Report di Sostenibilità" (Sustainability Report), disponibile e reso pubblico dalla Società a livello mondiale.

Per quanto attiene i componenti, fermo restando la determinazione dei membri di parte aziendale nell'ambito delle funzioni Human Resources, Manufacturing e Business Group, i membri che parteciperanno per parte sindacale saranno:

- i dirigenti sindacali nazionali delle OO.SS. firmatarie/aderenti del vigente CCNL

- i membri del Coordinamento Nazionale delle R.S.U. italiane, come meglio definito a seguire.

Il suddetto CCP si riunirà una volta l'anno, di norma entro il mese di maggio di ogni anno, su richiesta di una delle Parti.

- Commissioni a livello nazionale

Le Parti condividono l'importanza che - su taluni temi di rilevanza nazionale e/o aventi impatti per il personale di tutti i siti italiani - alcune Commissioni siano istituite con perimetro nazionale.

In particolar modo, si considerano a tale livello le seguenti:

- Smart working
- Banca Ore solidali
- Pari Opportunità ed inclusività
- contratto integrativo aziendale.

La composizione di tali Commissioni sarà definita, per parte Aziendale, di volta in volta in linea con gli argomenti oggetto di consultazione, mentre, per parte sindacale, i membri del Coordinamento Nazionale delle R.S.U. italiane, in linea con la composizione numerica di cui al Paragrafo che segue.

- Commissioni a livello di sito.

Si demanda alle R.S.U. di sito la costituzione, la definizione della regolamentazione e la composizione delle commissioni entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

Le Commissioni locali verranno nominate all'interno della R.S.U. secondo principio di rappresentatività' e proporzionalità, garantendo almeno un rappresentante per ogni organizzazione sindacale presente all'Interno delle R.S.U.

Le Commissioni locali saranno indicativamente le seguenti:

1. *Investimenti e Politiche Ambientali*
2. *Premio di Risultato*
3. *Formazione e sviluppo*
4. *Inquadramento & Orario di lavoro*
5. *Diversity & Inclusion Welfare & Benefits (Mensa, Soggiorni estivi e trasporti)*

Le commissioni svolgeranno una funzione consultiva.

In linea con quanto previsto da vigente T.U. 2014, resta inteso che le modalità di votazione per il rinnovo della R.S.U. verranno definite dalla R.S.U. in carica e/o dalle OO.SS..

c) Della funzione negoziale (regolamentata da legge, accordi e CCNL)

Le Parti, nell'ambito della funzione c.d. negoziale, fermo quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente, specificano che la contrattazione aziendale a livello nazionale riguarda principalmente le materie trattate dalla contrattazione di secondo livello ed aventi rilevanza nazionale.

Soggetti del Sistema di Relazioni Sindacali

Fermo restando la titolarità dei vari soggetti come sopra indicata in corrispondenza delle varie funzioni, si precisa a seguire la struttura del Coordinamento Nazionale delle R.S.U. dei siti italiani e dell'Esecutivo nominato all'interno delle R.S.U. dei siti di Agrate B.za, Castelletto e Catania.

- Coordinamento nazionale delle R.S.U. italiane

E' costituita a livello di STMicroelectronics Italia una struttura di rappresentanza delle R.S.U. dei siti italiani, composta da un numero massimo di componenti, come indicato a seguire e nominati all'interno delle R.S.U., entro 30 gg dalla firma del presente contratto aziendale di II livello.

Successivamente, mano a mano che le diverse R.S.U. locali verranno nominate ed elette, i membri del Coordinamento saranno aggiornati e/o riconfermati, entro il termine di 15 gg dal primo incontro della neo eletta R.S.U. e comunicati alla Direzione Aziendale.

Il Coordinamento sindacale delle R.S.U. italiane è formato dai rappresentanti di tutti i siti italiani nei quali è presente una R.S.U.

La composizione dei partecipanti al Coordinamento per ogni sito seguirà un criterio di proporzionalità in base ai risultati delle elezioni delle R.S.U. locali.

La composizione dei numeri del coordinamento sarà determinata in base al numero dei seggi disponibili all'interno di ogni sito.

In funzione dell'incremento, sia degli organici impiegati presso i siti italiani di ST, sia conseguentemente del numero dei delegati eletti all'interno delle R.S.U. locali, si condivide l'aumento del numero dei componenti del Coordinamento fino ad un totale di **28** delegati, così suddivisi:

- N. 11 delegati per il sito di Agrate B.za;
- N. 11 delegati per il sito di Catania;
- N. 3 delegati per il sito di Castelletto;
- N. 1 delegato per il sito di Napoli;
- N. 1 delegato per il sito di Palermo
- N. 1 delegato per il sito di Aosta.

Qualora si verificano importanti cambiamenti nell'organico dei siti italiani e/o nella composizione numerica delle R.S.U. elette negli stessi, le Parti (Direzione Aziendale e Segreterie Nazionali firmatarie del presente contratto di secondo livello) potranno avanzare richiesta di revisione dei suddetti numeri.

Il presente Coordinamento Nazionale delle R.S.U. italiane è destinatario dei sistemi di informazione, consultazione e contrattazione così come previsti dal presente integrativo a norma dei punti che precedono.

Per la partecipazione ai n. 4 incontri interni di coordinamento sindacale (previsti a norma dei contratti integrativi di secondo livello del 2009 e 2018), verranno applicate le procedure interne vigenti in Azienda per la disciplina di "Viaggi e note spese".

- "Esecutivo/Consiglio di fabbrica" per i siti di Agrate/Catania

All'interno dei siti di Agrate B.za e Catania, le R.S.U. elette potranno definire la costituzione, la regolamentazione e la composizione di una struttura di coordinamento delle proprie attività istituzionali, c.d. Esecutivo.

I nominativi di tale struttura di coordinamento dovranno anch'essi essere notificati alla Direzione Aziendale, così come previsto per la nomina dei membri delle varie Commissioni nonché la nomina dei membri del Coordinamento Nazionale delle R.S.U. italiane.

#### Obbligo di riservatezza

Le OO.SS. sono tenute alla riservatezza delle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e di volta in volta qualificate come tali dalla Direzione Aziendale, nell'ambito del sistema di informazione, consultazione e negoziazione, così come definito dal presente accordo.

In particolare, quanto sopra vale per le informazioni riportate su eventuali canali social creati ad hoc ed aventi visibilità anche al di fuori dell'Azienda.

### Permessi Sindacali

Fermo restando quanto sopra, rimangono in essere le previsioni normative relative ai Permessi sindacali ad oggi vigenti.

### Diritti sindacali da remoto e dotazioni informatiche

L'Azienda s'impegna a garantire idoneo ambiente informatico per lo svolgimento delle assemblee sindacali ex art. 20, Legge n. 300/1970, indette in orario di lavoro, che dovrà essere gestito conformemente al regolamento qui allegato che è da intendersi parte integrante del presente accordo di II livello.

In aggiunta a quanto sopra, con riferimento alle R.S.U. dei siti di Agrate B.za e Catania, verranno ridefinite le dotazioni informatiche spettanti alle stesse assegnando un PC portatile a ciascun coordinatore di sigla e definito un indirizzo e-mail di riferimento che potrà essere utilizzato esclusivamente dal coordinatore di sigla (o diversa persona della sigla) per il tramite del PC portatile assegnato. Tale dotazione dovrà essere gestita conformemente alle SOP ed alle policies vigenti, cui si chiederà di prendere visione.

La custodia della dotazione stessa sarà a cura dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza ed eventuali smarrimenti / guasti dovranno essere segnalati entro 24h dall'accadimento alla Security di stabilimento con in copia i referenti locali della funzione Relazioni Industriali.

Verrà altresì messa a disposizione della R.S.U. una stampante collegata alla rete internet Aziendale.

Resta inteso che, al rinnovo della R.S.U. ed in caso di mancato rinnovo del mandato in capo a taluna sigla, le dotazioni informatiche dovranno essere prontamente restituite alla Direzione Aziendale.

### Dotazioni logistiche

Con riferimento ai locali dedicati alle R.S.U. dei siti maggiori (Agrate, Castelletto e Catania), l'azienda provvederà nell'arco del 2024 ad una revisione degli spazi a tale scopo destinati.

## 2. CONTRATTI DI LAVORO

Le Parti confermano che, in un momento così dinamico com'è quello attuale del mercato del lavoro, tanto in Italia, quanto all'estero, l'obiettivo resta quello di intercettare i migliori Talenti disponibili, nonché trattenere quelli che già contribuiscono ai risultati dell'Azienda.

Si predilige l'attivazione di contratti di lavoro a tempo indeterminato, salvo laddove sussistano peculiari ragioni e/o necessità tali da giustificare il ricorso temporaneo ad altre forme di lavoro, quali ad es., il contratto a tempo determinato.

In questo secondo caso, e specialmente in contesti come quelli di Manufacturing, alla luce delle prospettive industriali di cui sopra, si concorda che coloro che dal 31/10/2023 abbiano già maturato almeno 9 mesi complessivi di contratto a tempo determinato in qualità di Summer Job negli ultimi 3 anni precedenti l'insorgere del fabbisogno saranno da considerare parte di un potenziale "bacino" non esclusivo a cui accedere una volta realizzati i progetti strategici di cui sopra ed al sorgere di esigenze aziendali e organizzative.

Tenuto conto del fabbisogno di mansioni omogenee, l'azienda da' disponibilità ad inserire in qualità di operatori a tempo indeterminato i lavoratori appartenenti al bacino di cui sopra, in via prioritaria ma non esclusiva.

Sempre nell'ottica di valorizzare le competenze nel contempo maturate, l'Azienda valuterà, in caso di future assunzioni all'interno delle fabbriche di Front-End presenti nel sito di Agrate B.za, l'inserimento a tempo indeterminato di personale oggi operante in qualità di "Addetto al trasporto lotti" mediante regolare contratto di somministrazione a tempo indeterminato ("Staff Leasing"), a fronte di un'anzianità di impiego in ST pari ad almeno 5 anni ed in presenza di un Diploma, salva una valutazione tecnica sulla fungibilità della persona in qualità di Operatore di Clean Room.

Quanto sopra avverrà fino a concorrenza di una percentuale del 20% rispetto agli inserimenti a tempo indeterminato che verranno programmati; percentuale che per il primo anno l'azienda da' disponibilità ad incrementare al 30%, garantendo che compatibilmente con i livelli di saturazione delle fabbriche, entro il 2024, verranno assunte almeno 5 risorse.

## 3. POLITICHE AMBIENTALI

Sui temi, anche questi sempre più attuali, di Carbon Neutrality, l'Azienda, nelle more della discussione del presente integrativo, ha condiviso alle Parti Sociali quanto si sta facendo o è previsto verrà fatto da un punto di vista ambientale nel corso del 2023.

Sul tema della mobilità sostenibile, l'Azienda ha illustrato il proprio impegno ad incrementare le colonnine di ricarica di veicoli elettrici presso i propri stabilimenti principali, secondo regolamenti e policy che seguiranno.

Sul sito di Catania, già risulta completata l'installazione di nuove colonnine che restano solo da attivare nei pressi dell'edificio D1.

Da ultimo, l'Azienda nell'ambito del nuovo impianto di Relazioni Sindacali di cui al Punto 1) conferma la propria disponibilità ad illustrare agli organismi preposti a livello nazionale e/o locale (coordinamento nazionale delle R.S.U. italiane) il report annuale di sostenibilità.

#### 4. DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

Sui temi, sempre più attuali, di Diversity, Equity & Inclusion (DEI), l'Azienda già oggi fornisce i rapporti periodici di cui alla L. 125/1991, sia a livello nazionale, sia a livello locale, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, discusso e articolato anche per sito.

Nell'ambito degli Organismi e delle Commissioni così come definiti nel Punto 1), Relazioni Sindacali, l'Azienda dà ampia disponibilità a condividere i dati di cui ai suddetti Rapporti, nonché, in tali occasioni di incontro periodico, ad illustrare alle Parti Sociali le certificazioni e/o riconoscimenti ottenuti dall'Azienda sui temi della parità di genere e/o informare le OO.SS. delle azioni che, a livello Italia e/o a livello Corporate, si stiano conducendo sul medesimo tema, in un'ottica proattiva di coinvolgimento di tutti gli stakeholders interessati da tematiche di diversità ed inclusione.

In particolare, l'azienda riconosce già attivamente il ruolo e la figura dell'Alias, così come l'Azienda ha già identificato strumenti di awareness e training dedicati ad indirizzare e sensibilizzare su tematiche LGBTQ+, grazie al continuo confronto e contributo tra le Parti.

Parimenti, l'Azienda che da tempo è già attiva a partire dalla puntuale applicazione della norma di legge, anche nel campo dell'inserimento di personale con disabilità, identificherà, su richiesta di una delle Parti, un organismo composto da rappresentanti dell'Azienda e rappresentanti dei lavoratori (scelti tra coloro che, eletti all'interno delle R.S.U. locali, ricoprono altresì il ruolo di RLS) con il compito di agevolare e migliorare l'esperienza lavorativa in azienda di persone diversamente abili, nonché di valutare eventuali percorsi formativi da rivolgere a dipendenti e managers per una piena condivisione e consapevolezza delle tematiche inerenti all'inserimento in azienda di persone con disabilità.

## 5. ORARIO DI LAVORO

Con riferimento alle richieste in materia di orario di lavoro, le Parti, dopo ampia discussione e analisi legata alla turnazione c.d. "14 Turni", introdotta da acc. sind. del 1989 per i siti di Agrate e Castelletto, convengono che, fermo il permanere dello schema a suo tempo condiviso e che qui viene integralmente confermato laddove sussistano esigenze tecnico, organizzative e produttive che lo rendano necessario, a far data da Gennaio, 2024, salvo completamento dei necessari passaggi tecnici, sarà implementato a titolo sperimentale un nuovo orario di lavoro - denominato "14 Turni *bis*" - che avrà le caratteristiche e gli schemi orari qui di seguito riportati.

La turnazione "14 Turni *bis*" sarà attivata per:

- le donne di rientro dalla maternità (congedo di maternità o congedo parentale) fino all'età prevista *ex lege* per l'esonero dal turno notturno (esenzione obbligatoria fino ai 12 mesi del figlio, estendibile fino ai 3 anni di età del minore su base volontaria);
- i/le dipendenti che per ragioni medico-sanitarie siano in possesso di esenzione medica rilasciata dal competente Medico di Fabbrica con riguardo al turno notturno.

Per la turnazione c.d. "14 Turni *bis*" saranno mantenute le indennità sul turno così come previste dagli acc. sind. vigenti per il 21mo turno ed, in particolare:

- il 13,30% sul turno 1° o 2° dal lunedì alla domenica
- il 15% sul 1° e 2° turno del sabato e della domenica, in aggiunta alla % di cui al Punto che precede
- non sarà, invece, applicato il 49,40% sui turni notturni, espressamente esclusi dalla presente turnazione.

Al personale che svolgerà la turnazione "14 Turni *bis*" sarà altresì applicato lo schema orario di cui all'acc. sind. 14/03/2006 con particolare riferimento alla c.d. "sovrapposizione".

Pertanto, anche al personale indicato si applicherà quale orario di lavoro ordinario il seguente:

- o 1° turno: dalle h. 06:00 alle h. 14.15
- o 2° turno: dalle h. 14.00 alle h. 22.15.

con 15' di sovrapposizione retribuita per indirizzare un ordinato passaggio di consegne.

Eventuali cambi turno dovranno essere richiesti e concordati con il capo area di riferimento.



Con riferimento, infine, alla maturazione delle equivalenti riduzioni orario, si conferma per il personale che seguirà la turnazione "14 Turni bis" l'applicazione di una maggiorazione pari all'8,75% della retribuzione globale di fatto per ogni ora ordinaria effettivamente lavorata (infortunio, etc..), da intendersi sin d'ora commutata in corrispondenti ore di riduzioni orario (R.O.V.), secondo quanto già previsto ai sensi degli acc. sind. che hanno introdotto i "20 turni" e successivamente i "21 turni" (Agrate).

Per quanto attiene le festività (lavorative/non lavorative), si rinvia a quanto espressamente previsto per il personale operante a "21 turni" (sito di Agrate).

Le Parti si danno atto che per eventuali altre tematiche di carattere normativo e/o orario che dovessero emergere con riferimento alla nuova turnazione "14 Turni bis", in considerazione dell'applicazione alla suddetta turnazione dello stesso schema e articolazione oraria prevista per il c.d. "21 turni" faranno fede le norme di cui all'acc. sind. 14/03/2006 (Agrate) e s.m.

Si allega, in calce al presente accordo, relativa turnazione di riferimento (Allegato B).

Tale turnazione sarà attiva a decorrere dal 01.04.2024, salvo valutazione di fattibilità tecnica anticipata, e si conviene sin d'ora che, all'esito di un primo periodo sperimentale di 12 mesi, le Parti si rivedranno per analizzarne l'andamento.

Con riferimento alla turnazione "14 Turni bis" si conferma l'applicazione di una maggiorazione pari al 7% sulle ore effettivamente lavorate che sarà applicata secondo i criteri di cui all'acc. sind. 25.7.1989 e successiva nota applicativa del 20.11.1989, art. 1.0, nonché ai sensi delle successive modifiche dell'acc. sind. "21 turni" di cui all. acc. sind. 14/03/2006.

Con riferimento, invece al personale che continuerà a svolgere la turnazione "14 Turni" per esigenze organizzative, l'Azienda conferma la disponibilità a rivedere la maggiorazione oraria applicata in misura pari all'9%, in sostituzione dell'attuale 7% previsto dalla suddetta turnazione. La suddetta maggiorazione sarà applicata secondo i criteri di cui all'acc. sind. 25.7.1989 e successiva nota applicativa del 20.11.1989, art. 1.0, nonché ai sensi delle successive modifiche dell'acc. sind. "21 turni" deli cui all. acc. sind. 14/03/2006.

Con riferimento alle altre richieste in tema di Orario di Lavoro, relativamente al personale di tutti i siti italiani, si conviene quanto segue:

- a partire da 01/04/2024, salvo valutazione di fattibilità tecnica anticipata, a tutta la popolazione soggetta all'orario flessibile di cui all'acc. sindacale 13.02.2003 e successive modifiche, sarà automaticamente estesa la compensazione c.d. "mensile" in sostituzione della compensazione c.d. "settimanale"; compensazione mensile introdotta con acc. sin. del 9.11.2018. Ulteriori comunicazioni e campagne informative saranno predisposte dalle Risorse Umane relativamente a quanto sopra.
- L'azienda da' disponibilità all'uscita anticipata del venerdì alle h. 15:00, salvo valutazione di fattibilità tecnica nei sistemi di rilevazione presenza.
- l'azienda da' disponibilità a riconoscere fino a 90' di pausa mensa per coloro che fruiranno la pausa per mensa esterna, a fronte di una previa verifica di fattibilità tecnica.

## 6. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le Parti confermano integralmente il contenuto degli acc. sind. del 04.03.1998 di Catania e del 09.04.2009 di Agrate B.za, ribadendo i percorsi già in essere per il personale con qualifica Operaia a far data dall'inserimento in Azienda e con i titoli di studio e certificazioni ivi richiesti.

Per coloro, invece, che entreranno in Azienda con titoli di studio differenti da quanto previsto ai sensi degli acc. sindacali sopra citati, l'Azienda dà disponibilità alla definizione di un percorso di formazione specifico che, unitamente al superamento di una verifica tecnica, possa prevedere anche per questi dipendenti il riconoscimento del livello di inquadramento C3, come da CCNL Industria Metalmeccanica Privata vigente.

L'Azienda è disponibile, nell'ambito delle costituite Commissioni Inquadramento da definirsi a livello locale a dare informativa aggregata circa le fasce di livelli contrattuali e i relativi inquadramenti nello spirito del vigente CCNL.

## 7. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA – LAVORO

Con riferimento alle misure inerenti alla maggior conciliazione vita-lavoro, le Parti concordano che, a decorrere dal 01.01.2024 il personale operante a 21 Turni nei reparti produttivi e a ciclo continuo nei servizi generali e che nel corso dell'anno maturerà il requisito anagrafico di 58 anni di età, avrà diritto a richiedere n. 16 ore aggiuntive di Permessi Vari Retribuiti da fruire per esigenze personali.

Tale richiesta dovrà essere avanzata dal lavoratore e le suddette ore verranno riconosciute a condizione che siano esauriti gli istituti relativi agli anni precedenti (Ferie 18 mesi, PAR oltre le 208 h, R.O.).

Inoltre, allo stesso personale come sopra individuato sarà data possibilità di richiedere, l'istituto del part-time secondo le modalità in uso e compatibilmente con i limiti del CCNL.

Al medesimo personale sarà data possibilità di richiedere al proprio responsabile una pianificazione strutturale delle proprie spettanze residue, pianificazione che verrà attuata compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, con l'obiettivo di alleggerire le carriere lavorative degli ultimi anni di lavoro.

## 8. GENITORIALITA' E PARTE NORMATIVA

Con riferimento alle richieste di cui alla Piattaforma su tematiche di carattere normativo, le Parti condividono quanto segue.

1. Nell'ottica di facilitare e supportare una maggior conciliazione dei tempi di vita e lavoro, si riconosce, a far data da Gennaio, 2024 in aggiunta ai 10 giorni previsti ex lege (decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105), ulteriori 5 giorni di congedo di paternità, inclusivi del giorno di "Permesso Nascita" che a far data dal 2024 sarà eliminato.
2. Per quanto attiene il congedo parentale, alla luce delle modifiche normative di cui alla Legge di Bilancio 2022, si conviene quale condizione di miglior favore che:
  - per le mamme dipendenti (Impiegata-Operaia):
    - o il primo mese di congedo parentale fruito a seguito del congedo di maternità obbligatorio sarà pagato al 100%, ovvero con integrazione a carico Azienda pari al 20%;
    - o il 2° e 3° mese di congedo parentale saranno retribuiti al 50% (ovvero con un'integrazione a carico Azienda pari al 20% rispetto a quanto previsto ex lege).
3. Con riferimento ai c.d. "genitori sociali":
  - riconoscimento dei 5 gg di congedo obbligatorio, di cui al Punto 1 che precede;
  - riconoscimento di 3 mesi di congedo parentale a 50% a carico azienda, con modalità di utilizzo/fruizione parificate al congedo parentale;

Quanto sopra a fronte della sussistenza di Unione civile legalmente in essere.

4. Con riferimento alle giornate di malattia dei figli in età compresa tra gli 0 ed i 3 anni compiuti, l'Azienda riconosce, fino a 3 giorni l'anno per ogni figlio di permesso retribuito al 100%, in presenza di idonea certificazione rilasciata dal Pediatra di libera scelta. A far data dai 4 anni d'età e fino ai 13 anni (acc. sind. 11.2018), i permessi in questione saranno riconosciuti come da disposizioni di legge vigenti. I presenti permessi si applicheranno anche con riferimento ai c.d. "genitori sociali" a fronte della sussistenza di Unione civile legalmente in essere.

5. Con riferimento al permesso di "Visita medica" per il personale operante a turni, si concorda che - a far data da Gennaio, 2024 - lo stesso permesso potrà essere riconosciuto quale giustificativo di assenza al personale che ne faccia richiesta e che sia in turno notturno la sera antecedente la visita medica. La visita dovrà essere programmata entro le ore 12:00 del mattino successivo (*es. turno notturno dalle 22:00 del 02-09 alle ore 06:00 del 03-09; concessione del permesso - entro un max di 4 ore - se la visita è fissata entro le h. 12:00 del 03-09*).

6. Con riferimento ai c.d. "Soggiorni estivi – Summer Camps" che l'Azienda ha applicato in favore dei dipendenti dei siti dell'Italia Continentale Agrate e Castelletto, in forza di Regolamento aziendale sottoscritto nel 1998, si conviene che, a partire dall'anno 2024, tale opportunità sarà estesa ai dipendenti di tutti i siti italiani.

Fermo restando i criteri di cui ad acc. sind. del 26.11.2019 sottoscritto con le R.S.U. dei siti di Agrate e Castelletto, criteri che qui si confermano rati e validi per tutti i siti italiani, le parti convengono che, a titolo sperimentale, nel 2024, saranno resi disponibili ulteriori 100 posti per bambini di età compresa tra i 6 ed i 16 anni per i siti di Catania e Palermo.

Le Parti concordano altresì che, in concomitanza con la partenza dell'iniziativa, il prossimo anno le R.S.U. verranno informate dei programmi e delle proposte condivise dall'Azienda con il proprio fornitore.

Le Parti si incontreranno, alla luce dell'esito della sperimentazione di cui sopra e dell'analisi dei trend emergenti di mercato, per valutare ed implementare nuove e più efficienti modalità di fruizione del servizio.

L'Azienda valuterà l'inserimento, nell'ambito della piattaforma welfare in uso all'Azienda, di prestazioni e servizi in ambito sociale e etico.

## PARTE ECONOMICA

“Consolidamento”

Con riferimento, inoltre, al Premio di Produzione pari ad Euro 14,20 mensili, nonché al Premio Aziendale, erogato nel mese di giugno di ciascun anno e pari ad Euro 206,58, l'Azienda conferma la disponibilità al consolidamento degli importi stessi, unitamente al riconoscimento di un ulteriore importo pari ad Euro 1.000.

Il complessivo importo lordo di € 1.378,00 sarà suddiviso in 13 mensilità, pari ad € 106,00 lordi che saranno ripartiti secondo le tempistiche seguenti:

- Gennaio 2024 € 66,00
- Gennaio 2025 € 40,00

Tali valori verranno integrati nel Terzo Elemento aziendale e sono da intendersi non assorbibili, aventi efficacia su ogni istituto diretto e indiretto. Il Terzo Elemento assumerà, pertanto, i seguenti valori mensili per livello:

Livello	Valori al 31 dicembre 2023	Valori dal 1 gennaio 2024	Valori dal 1 gennaio 2025
A1	20,86	86,86	126,86
B3	20,86	86,86	126,86
B2	18,70	84,70	124,70
B1	16,84	82,84	122,84
C3	15,60	81,60	121,60
C2	13,84	79,84	119,84
D2	12,91	78,91	118,91
D1	11,88	77,88	117,88

“Una Tantum”

Con il fine di ricordare il passaggio dalla vigenza del precedente integrativo all'attuale, l'azienda concorda la corresponsione di un “Una Tantum” pari alla cifra di 700 € che sarà corrisposta nel mese di Marzo, 2024 attraverso flexible benefits welfare da utilizzarsi e fruire secondo le modalità in uso in azienda e tempistiche di cui al vigente CCNL.

Le Parti si incontreranno per valutare la conversione in busta paga del suddetto importo a parità di costo per l'azienda, qualora le previsioni normative oggetto di discussione a livello nazionale non venissero implementate.

*[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, arranged in several columns.]*

# Nuovo Premio di Risultato (PdR)

## Premesso che

Nell'ottica di quanto sopra, le Parti, dopo diversi incontri tecnici svolti nelle giornate del 4.09 e 11.09.2023 e da ultimo in data 24.10.2023, concordano di definire come segue la struttura del nuovo Premio di Risultato, a valere per gli anni 2024, 2025 e 2026.

Le Parti concordano, altresì, che il PdR di cui al presente Accordo risulta:

- ✓ non determinabile a priori, poiché di ammontare variabile e di corresponsione incerta;
- ✓ correlato ad incrementi di fatturato, redditività, qualità ed efficienza, misurabili e verificabili nell'arco di un periodo di tempo ritenuto congruo, come definito a seguire;
- ✓ basato su scale di valutazione concordate tra le Parti che risultano chiare, semplici e definite.

### 1. Dipendenti aventi diritto

Le Parti concordando e si danno reciprocamente atto che il presente Accordo sul nuovo PdR trova applicazione per il personale dipendente di STMicroelectronics S.r.l. assunto a tempo indeterminato, nonché a tempo determinato.

Laddove siano presenti lavoratori con contratto di somministrazione, le Parti si danno atto che il presente Premio sarà erogato a questi ultimi per il tramite dei loro datori di lavoro.

Con riferimento ai lavoratori assunti in corso d'anno e/o ai lavoratori a tempo determinato, il PdR sarà determinato in misura proporzionale al lavoro effettivamente svolto nell'anno di maturazione e verrà accantonato in misura corrispondente a quanti sono i mesi interi di lavoro effettivamente prestati nell'anno in corso di maturazione (si considera come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni).

Resta inteso che ai dipendenti con contratto di lavoro part time, il PdR sarà erogato proporzionalmente, secondo le modalità in uso.

### 2. Indicatori / Parametri del nuovo Premio di Risultato

Il Premio di Risultato è unico e di carattere generale, strettamente correlato e commisurato all'andamento complessivo dell'Azienda tramite indicatori che le Parti congiuntamente hanno così individuato:

- Parametri Finanziari: Net Revenues; Operating Margin, entrambi a livello Consolidato ST;
- Parametri Non Finanziari: PFY (Process Fab Yield); Numero di Invenzioni; Ecofootprint.

Gli indicatori Finanziari di cui al Punto sopra sono determinati in base alle risultanze annuali della Società e definiti nel seguente modo:

- Net Revenues: Fatturato Netto Consolidato (Ricavi Netti) di ST Corporation in USD. Tale indicatore misura la crescita del Business.
- Operating Margin (before Impairment): rappresenta il Profitto/(Perdita) generato dalla gestione ordinaria dell'azienda, quindi, prima degli oneri straordinari e finanziari, espresso in percentuale sui Ricavi Netti. Tale indicatore misura la redditività dell'Azienda ed è calcolato come rapporto tra Operating Income e Net Revenues.

Qui sotto un estratto dai comunicati ufficiali della Società a puro titolo esemplificativo.

STMicroelectronics N.V.		
CONSOLIDATED STATEMENTS OF INCOME		
(in millions of U.S. dollars, except per share data (\$))		
	Three months ended	
	July 1, 2023 (Unaudited)	July 2, 2022 (Unaudited)
Net sales	4,320	3,830
Other revenues	6	7
<b>NET REVENUES</b>	<b>4,326</b>	<b>3,837</b>
Cost of sales	(2,207)	(2,018)
<b>GROSS PROFIT</b>	<b>2,119</b>	<b>1,819</b>
Selling, general and administrative	(414)	(366)
Research and development	(555)	(489)
Other income and expenses, net	(4)	40
Total operating expenses	(973)	(815)
<b>OPERATING INCOME</b>	<b>1,146</b>	<b>1,004</b>

Gli indicatori non finanziari di cui sopra sono sintetizzati dai seguenti tre parametri:

- uno rappresentativo della qualità (*PFY – Process Fab Yield*);
- uno a rappresentare lo sforzo in Ricerca e Sviluppo (*Invenzioni*);



- uno che riflette l'impatto ambientale dei due principali siti produttivi in Italia (*Ecofootprint*).

Per quanto attiene i suddetti parametri non finanziari, si conferma un criterio di linearità dei 3 indicatori secondo quanto precisato a seguire.

Per la determinazione del risultato verranno considerati:

- i valori finanziari alla prima cifra decimale;
- i valori non finanziari alla seconda cifra decimale.

"Process Fab Yield - PFY" (Resa Meccanica)

La Process Fab Yield – PFY è costituita da una percentuale che misura il rapporto tra il numero di fette che il Wafer Fab invia alla fase successiva del processo produttivo ed il numero totale delle fette che include quelle scartate per qualunque motivo all'interno dello stesso Wafer Fab (*scrapped*).

Il calcolo avviene come somma dei dati provenienti dai reparti presenti nelle sedi di riferimento e secondo la seguente formula:

$$PFY = \frac{\text{Wafer Versati}}{(\text{Wafer Versati} + \text{Wafer scartati})}$$

Il parametro della PFY è determinato a livello annuale, tenuto conto dei risultati delle realtà manifatturiere italiane. Le aree di produzione che rientrano nel perimetro di calcolo sono le seguenti:

PLANT	PROD AREA Code	Alias
AGRATE	AG8F	AG8
AGRATE	AGMF	AGM
AGRATE	AR2F	R2
CATANIA	CM5F	CT8
CATANIA	CTWF	SiC 6"

L'indicatore sarà unico per tutta l'Italia e sarà determinato dal totale di wafer versati sulle cinque aree di produzione, in rapporto al totale dei wafers scartati e versati dalle stesse.

Il pagamento legato a questo indicatore è basato su una scala assoluta che va da un minimo di 95% - a cui corrisponde un payout relativo dello 0% - ad un massimo di 98.5% - a cui

corrisponde un payout relativo del 100%. Ogni valore di PFY intermedio tra i due estremi sarà determinato attraverso una interpolazione lineare tra i due.

Qui sotto viene riportata una tabella di riferimento con i valori di PFY% ed i corrispondenti payout, calcolati come percentuale sul totale del premio erogabile per questo parametro.

La tabella rappresenta solamente gli intervalli di 0,5%.

	<b>PFY%</b>		<b>Payout %</b>
Min PFY	95.0%	----->	0%
	95.5%	----->	14%
	96.0%	----->	29%
	96.5%	----->	43%
	97.0%	----->	57%
	97.5%	----->	71%
	98.0%	----->	86%
Max PFY	98.5%	----->	100%

*Lineare dal min al max*

### Ecofootprint

L'ecofootprint è un indice ambientale adimensionale che misura l'impatto ambientale per unità di prodotto.

Si calcola facendo la media pesata dei 10 footprint delle 10 matrici ambientali oggetto del nostro decalogo ambientale.

Il risultato per unità di prodotto (wafer) di ognuno dei 10 parametri viene diviso con un valore standard definito su base globale ST (STD) ottenendo il singolo footprint.

Si calcola poi la media pesata dei 10 footprint e si ottiene appunto l'ecofootprint totale.

I pesi relativi per il calcolo della media sono predefiniti e non variabili.

A seguire tabella riassuntiva:

<b>PARAMETER</b>	<b>%</b>	<b>WWS</b>	<b>RESULT</b>	<b>Ecofootprint</b>
ELECTRICAL	15	340 kWh/unit	R	R/WWS
WATER IN	12	3.8 m3/unit	R	R/WWS
CHEMICALS	10	3.6 kg/unit	R	R/WWS
MATERIAL INTENSITY	6	36 kg/unit	R	R/WWS
GLOBAL WARMING	10	195 kgCO2/unit	R	R/WWS
WASTE	15	90%	R	R/WWS
ACIDIFICATION	8	9 gSO2/unit	R	R/WWS
VOC	8	75 gC/unit	R	R/WWS

FLUORIDE	8	28 gF/unit	R	R/WWS
EUTHROPHICATION	8	38 g(P+N)/unit	R	R/WWS
<b>TOTAL ECOFOOTPRINT</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>/</b>	<b>Weighted AVG</b>

Il processo di determinazione di questo parametro non finanziario è il seguente:

- Il calcolo del parametro sarà su base annuale;
- Il parametro sarà calcolato separatamente per i siti di Agrate B.za e Catania;
- La formula prevede:
  - o Actual annuale EFP/Target annuale EFP
- Attribuzione del Payout con il seguente algoritmo premiale (calcolo percentuale):

EFP actual/Target	Payout (%)
>140%	0%
140%	60%
130%	70%
120%	80%
110%	90%
<=100%	100%

### Invenzioni

Le Invenzioni (proposte di brevetto) rappresentano un possibile indicatore della capacità di innovazione della Società poiché collegate alle spese in Ricerca e Sviluppo.

Nella determinazione del loro contributo all'interno dell'attuale Premio di Risultato, si considerano le Invenzioni (proposte di brevetto) quelle concepite dai dipendenti della Società impiegati in qualunque sito presente sul territorio nazionale.

Il conteggio è annuale ed unico per tutta l'Italia.

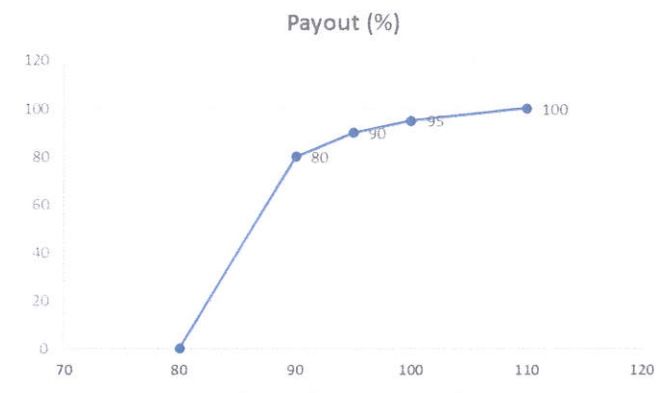
Il processo di determinazione di questo parametro non finanziario (Invenzioni) è il seguente:

- determinazione del conteggio assoluto delle Invenzioni attribuite ai siti italiani al 31 dicembre (dato ufficiale fornito dal Dipartimento di Proprietà Industriale – Ufficio Brevetti interno alla Società);

- raffronto del conteggio con la media semplice delle Invenzioni attribuite ai siti italiani, calcolata di volta in volta sui tre anni precedenti l'anno di riferimento;
- attribuzione del Payout con il seguente algoritmo premiale (calcolo percentuale):

Media tre anni precedenti (%)	Payout (%)
80	0
90	80
95	90
100	95
110	100

- con traduzione grafica:



- con un numero di Invenzioni inferiore o uguale all'80% della media delle Invenzioni ricevute negli ultimi tre anni precedenti l'anno di riferimento, nulla è dovuto.

### 3. Peso degli Indicatori

Nell'ambito del Premio di Risultato unico e complessivo, il massimale dei sopra riportati indicatori è previsto con i seguenti pesi:

- Parametri Finanziari: 80%
- Parametri Non Finanziari: 20% e all'interno di questa percentuale con il seguente rapporto:

○ Process Fab Yield – PFY: 50%

- Ecofootprint: 25%
- Invenzioni: 25%

#### 4. Dimensione economica del Premio

Per l'intera durata del presente Accordo, le Parti concordano che la somma massima erogabile a titolo di PdR, in relazione all'andamento dei sopra citati Indicatori, è fissata come segue:

- 4.500 € per l'anno 2024;
- 5.000 € per l'anno 2025;
- 5.500 € per l'anno 2026.

#### 5. Modello di calcolo

Il Premio di Risultato in esame nasce con l'obiettivo di riflettere sia la performance finanziaria dell'azienda, sia quella non finanziaria in termini di qualità, sforzo in R&D e sostenibilità ambientale. Pertanto, il Premio sarà così composto:

$$PdR (\text{€}) = PdR \text{ Financials } (\text{€}) + PdR \text{ NonFinancials } (\text{€})$$

##### 5.1 Parte Finanziaria

La parte finanziaria è a sua volta composta da due componenti, una che riflette l'evoluzione dei Ricavi Netti-Net Revenues ("PdR on Sales") ed una che rispecchi il Margine Operativo-Operating Margin Before Impairment ("PdR on OM")

$$PdR \text{ Financials} = PdR \text{ on Sales} + PdR \text{ on OM}$$

Qui di seguito vengono esplicitate le formule di calcolo per ciascuno dei due suddetti fattori.

$$PdR \text{ on Sales } N = (PdR \text{ on Sales } N - 1) * \left( 1 + \left( \frac{Revenues N}{media(Revenues N - 1, Revenues N - 2)} - 1 \right) \right) * 5$$

$$PdR \text{ on OM } N = (PdR \text{ on OM } N - 1) * \left( 1 + \left( \frac{OM N}{media(OM N - 1, OM N - 2)} - 1 \right) \right) * 30$$

Dove:

*N* è riferito all'anno in oggetto di pagamento, *N-1* è l'anno precedente, *N-2* è l'anno antecedente l'*N-1*

*Revenues* sono i Ricavi Netti

*OM* è il valore del Margine Operativo (Operating Margin before Impairment)

Per il primo anno di vigenza del presente integrativo, i valori relativi all'anno precedente verranno calcolati nel seguente modo:

$$\text{PDR on Sales } N-1 = 3500 * 80\% * 70\% = 1960$$

$$\text{PDR on OM } N-1 = 3500 * 80\% * 30\% = 840$$

Gli anni successivi si prenderà il valore risultante dalle equazioni sopra citate.

#### *Ulteriori condizioni*

Al fine di ottenere una più equa e corretta quantificazione del Premio, verranno applicate le seguenti condizioni.

- i. I valori di Fatturato e Margine Operativo saranno considerati nel presente modello al netto di qualsiasi operazione straordinaria di M&A (Merges and Acquisitions).
- ii. Se l'Utile Operativo (Operating Profit) dell'anno *N* è negativo, il payout della componente *PdR Financials* dello stesso anno sarà zero.
- iii. Il massimale della componente *PdR Financials* è impostato al 80% del massimale complessivo del premio, ovvero 3.600€ nel 2024, 4.000€ nel 2025, 4.400€ nel 2026. Il pagamento relativo alla componente *PdR Financials* non potrà mai superare i suddetti valori.
- iv. Se il valore di *PdR on Sales N-1* o *PdR on OM N-1* sono negativi (uno o entrambi), per non penalizzare il payout dell'anno *N*, si prenderà come riferimento quello dell'anno precedente, ovvero l'anno *N-2*.

#### **6. Corresponsione del premio e periodo di competenza**

Ai fini del calcolo del nuovo PdR, il periodo di competenza di riferimento andrà dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno di validità del presente accordo.

Sarà erogato un anticipo in aggiunta alla retribuzione del mese di giugno pari al 50% del premio totale maturato nell'esercizio precedente, salvo concordare a fronte di situazioni eccezionali una percentuale inferiore.

Il saldo, invece, verrà corrisposto sulla base dei risultati conseguiti con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo, dedotto quanto già erogato a titolo di anticipo nel mese di giugno dell'anno precedente.

#### 7. Conversione in servizi welfare

In base a quanto previsto dalla L. n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modifiche ed integrazioni, il dipendente su base individuale e volontaria potrà scegliere di fruire, in tutto o in parte, dell'importo eventualmente maturato del PdR in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese, secondo quanto previsto dalla vigente normativa legislativa.

A tal fine, il dipendente su base individuale potrà decidere di convertire il 25%, 50%, 75% o 100% dell'importo del Premio residuo spettante in valori per servizi di welfare mediante il Portale Web selezionato e già istituito dalla Società secondo le regole attualmente in uso. Le modalità operative per consentire tale opzione, nonché il termine entro il quale dovrà essere manifestata tale scelta da parte dei singoli dipendenti saranno comunicate dalla Direzione Aziendale in conformità e in linea con le disposizioni amministrative in materia.

Le prestazioni di welfare sostitutive del PdR dovranno essere obbligatoriamente fruite dai dipendenti entro il 20/11 di ogni anno. In caso di mancato utilizzo entro la data del 20/11, eventuali crediti welfare di importo superiore ai 1 € saranno liquidati con il cedolino del mese di dicembre.

Secondo quanto già previsto in azienda, in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della scadenza di cui sopra, la quota di PdR eventualmente convertita su base individuale in beni, opere e servizio di cui all'art. 51 del TUIR, dovrà obbligatoriamente essere utilizzata entro la data di cessazione del rapporto di lavoro.

#### 8. Informativa periodica

Le Parti, anche in forza di una prassi condivisa maturata in virtù degli accordi precedenti, si danno atto che, in occasione di appositi incontri da tenersi con cadenza trimestrale, la Direzione Aziendale informerà le R.S.U. dell'andamento economico-produttivo della società, con specifica attenzione all'andamento degli indicatori definiti a norma del presente Accordo. Le Parti, nel corso di tali incontri, verificheranno anche l'impatto di nuove, eventuali e sopravvenienti norme di carattere fiscale e previdenziale.

In considerazione dell'importanza strategica delle informazioni ricevute, le R.S.U. si impegnano sin d'ora al rispetto della più assoluta riservatezza.

#### 9. Caratteristiche del PdR

Le Parti convengono che la costruzione generale degli obiettivi sia conforme al concetto di "retribuzione di produttività", così come richiesto dalla legge n. 208/2015, dal Decreto Interministeriale del 25.3.2016 e dalle altre norme vigenti in materia (nonché dalla Circolare n. 5/E della Agenzia delle Entrate del 29.3.2018) che permettono ai dipendenti, in possesso dei requisiti richiesti, di potere accedere al cosiddetto regime di "tassazione agevolata".

Le Parti hanno altresì definito l'importo del PdR in senso onnicomprensivo e, pertanto, lo stesso sarà escluso dalla base di calcolo della retribuzione spettante per qualsivoglia istituto di legge e/o contrattuale e/o individuale (diretto o indiretto), così come, a norma dell'art. 2.120 c.c., 2° comma, il medesimo premio resterà escluso dalla base di calcolo del TFR.

Le Parti convengono che, ai sensi della normativa vigente, nonché con riferimento alla circolare dell'Agenzia delle Entrate 5-E del 29 marzo 2018, l'applicazione del regime fiscale agevolato è determinata, con riferimento al periodo congruo come segue:

- Parametri finanziari: media mobile dei 2 anni precedenti;
- Parametri non finanziari: media mobile dei 3 anni precedenti.

Con riferimento al contributo di solidarietà versato dal lavoratore a seguito di conversione del Premio di Risultato in favore di fondi di previdenza complementare e casse di assistenza integrative si conviene che lo stesso contributo sarà a totale carico dell'Azienda. Quanto sopra avverrà a decorrere dal 01/01/2024, salvo verifiche di implementazione tecnica.

#### 10. Durata dell'accordo PdR

Il presente Accordo sul PdR avrà vigenza triennale a partire dal 1 gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2026.

In mancanza di disdetta del presente Accordo da almeno una delle Parti entro il 30 giugno 2025, il PdR si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, mantenendo fermo l'importo di cui all'ultimo anno del triennio di validità del presente accordo.

Il presente contratto s'intenderà rinnovato, anche in presenza di una disdetta, fino a sottoscrizione del nuovo testo.



Le Parti si danno atto sin d'ora che, in assenza di disdetta, le stesse si rivedranno per definire i valori di riferimento degli Indicatori per il periodo di vigenza successivo.

11. Deposito dell'accordo

L'Azienda provvederà al deposito della presente intesa presso gli Enti competenti attraverso le modalità di legge attualmente previste.

\* \* \*

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or names. They are located in the lower-left, lower-center, and lower-right areas of the page.

ALLEGATO A) - Organico STMicroelectronics S.r.l. Italia (dati al 30-09-2023)

Organico: STMicroelectronics S.r.l.

Dati al: 30/09/2023

SEDI	TOTALE
Agrate	5,388
Aosta	61
Bologna	12
Castelletto	1,162
Catania	5,233
Lecce	21
Napoli	186
Palermo	52
Pavia	57
Pisa	31
Roma	12
Torino Boella	4
Torino PoliTO	10
TOTALE	12,229

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Multiple handwritten signatures in blue ink scattered across the bottom of the page]*

ALLEGATO B) - Schema 14 Turni bis

**SCHEMA "14 TURNI BIS"**

Monday, November 6, 2023	LU	2	1	R	2	R	1
Tuesday, November 7, 2023	MA	R	1	2	R	2	
Wednesday, November 8, 2023	ME	R	1	2	R	2	
Thursday, November 9, 2023	GIO	RP	R	2	1	2	
Friday, November 10, 2023	VE	2	1	R	1	R	
Saturday, November 11, 2023	SA	2	1	RP	1	RP	
Sunday, November 12, 2023	DO	2	1	1	RP	RP	
Monday, November 13, 2023	LU	R	R	1	1	2	2
Tuesday, November 14, 2023	MA	R	R	1	1	2	
Wednesday, November 15, 2023	ME	1	RP	R	1	2	
Thursday, November 16, 2023	GIO	1	2	2	R	R	
Friday, November 17, 2023	VE	1	2	2	R	R	
Saturday, November 18, 2023	SA	RP	2	2	RP	1	
Sunday, November 19, 2023	DO	1	RP	R	2	1	
Monday, November 20, 2023	LU	1	R	R	2	1	3
Tuesday, November 21, 2023	MA	1	1	R	2	R	
Wednesday, November 22, 2023	ME	R	1	2	R	1	
Thursday, November 23, 2023	GIO	R	1	2	R	1	
Friday, November 24, 2023	VE	RP	R	2	1	1	
Saturday, November 25, 2023	SA	2	2	RP	1	R	
Sunday, November 26, 2023	DO	2	2	RP	1	RP	
Monday, November 27, 2023	LU	2	2	1	R	R	4
Tuesday, November 28, 2023	MA	R	R	1	2	2	
Wednesday, November 29, 2023	ME	R	R	1	2	2	
Thursday, November 30, 2023	GIO	1	RP	R	2	2	
Friday, December 1, 2023	VE	1	2	1	R	R	
Saturday, December 2, 2023	SA	1	2	1	RP	RP	
Sunday, December 3, 2023	DO	RP	2	1	RP	1	
Monday, December 4, 2023	LU	2	R	R	2	1	5
Tuesday, December 5, 2023	MA	2	R	R	2	1	
Wednesday, December 6, 2023	ME	2	1	RP	2	R	
Thursday, December 7, 2023	GIO	R	1	2	R	2	
Friday, December 8, 2023	VE	R	1	2	R	2	
Saturday, December 9, 2023	SA	RP	RP	2	1	2	
Sunday, December 10, 2023	DO	2	1	RP	1	R	
Monday, December 11, 2023	LU	2	1	R	1	R	6
Tuesday, December 12, 2023	MA	2	1	1	R	R	
Wednesday, December 13, 2023	ME	R	R	1	1	2	
Thursday, December 14, 2023	GIO	R	R	1	1	2	

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Large handwritten signature and notes at the bottom of the page]*

Friday, December 15, 2023	VE	1	RP	R	1	2	
Saturday, December 16, 2023	SA	1	2	2	R	RP	
Sunday, December 17, 2023	DO	1	2	2	RP	RP	
Monday, December 18, 2023	LU	R	2	2	R	1	7
Tuesday, December 19, 2023	MA	1	R	R	2	1	
Wednesday, December 20, 2023	ME	1	R	R	2	1	
Thursday, December 21, 2023	GIO	1	1	RP	2	R	
Friday, December 22, 2023	VE	R	1	2	R	1	
Saturday, December 23, 2023	SA	RP	1	2	RP	1	
Sunday, December 24, 2023	DO	RP	RP	(2)RP	1	1	
Monday, December 25, 2023	LU	(2)F	(2)F	R	(1)F	R	8
Tuesday, December 26, 2023	MA	(2)F	(2)F	R	(1)F	R	
Wednesday, December 27, 2023	ME	2	2	1	R	RP	
Thursday, December 28, 2023	GIO	R	R	1	2	2	
Friday, December 29, 2023	VE	R	R	1	2	2	
Saturday, December 30, 2023	SA	1	RP	RP	2	2	
Sunday, December 31, 2023	DO	1	(2)RP	1	R	RP	
Monday, January 1, 2024	LU	(1)F	(2)F	(1)F	R	R	9
Tuesday, January 2, 2024	MA	R	2	1	R	1	
Wednesday, January 3, 2024	ME	2	R	R	2	1	
Thursday, January 4, 2024	GIO	2	R	R	2	1	
Friday, January 5, 2024	VE	2	1	RP	2	R	
Saturday, January 6, 2024	SA	R	1	2	RP	2	
Sunday, January 7, 2024	DO	RP	1	2	RP	2	
Monday, January 8, 2024	LU	R	R	2	1	2	10
Tuesday, January 9, 2024	MA	2	1	R	1	R	
Wednesday, January 10, 2024	ME	2	1	R	1	R	
Thursday, January 11, 2024	GIO	2	1	1	R	RP	
Friday, January 12, 2024	VE	R	R	1	1	2	
Saturday, January 13, 2024	SA	RP	RP	1	1	2	
Sunday, January 14, 2024	DO	1	RP	RP	1	2	
Monday, January 15, 2024	LU	1	2	2	R	R	11
Tuesday, January 16, 2024	MA	1	2	2	R	R	
Wednesday, January 17, 2024	ME	R	2	2	RP	1	
Thursday, January 18, 2024	GIO	1	R	R	2	1	
Friday, January 19, 2024	VE	1	R	R	2	1	
Saturday, January 20, 2024	SA	1	1	RP	2	RP	
Sunday, January 21, 2024	DO	R	1	2	RP	1	
Monday, January 22, 2024	LU	R	1	2	R	1	12
Tuesday, January 23, 2024	MA	R	R	2	1	1	
Wednesday, January 24, 2024	ME	2	2	R	1	R	
Thursday, January 25, 2024	GIO	2	2	R	1	R	
Friday, January 26, 2024	VE	2	2	1	R	RP	

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Saturday, January 27, 2024	SA	RP	R	1	2	2	
Sunday, January 28, 2024	DO	RP	RP	1	2	2	
Monday, January 29, 2024	LU	1	R	R	2	2	13
Tuesday, January 30, 2024	MA	1	2	1	R	R	
Wednesday, January 31, 2024	ME	1	2	1	R	R	
Thursday, February 1, 2024	GIO	R	2	1	RP	1	
Friday, February 2, 2024	VE	2	R	R	2	1	
Saturday, February 3, 2024	SA	2	RP	RP	2	1	
Sunday, February 4, 2024	DO	2	1	RP	2	RP	
Monday, February 5, 2024	LU	R	1	2	R	2	14
Tuesday, February 6, 2024	MA	R	1	2	R	2	
Wednesday, February 7, 2024	ME	RP	R	2	1	2	
Thursday, February 8, 2024	GIO	2	1	R	1	R	
Friday, February 9, 2024	VE	2	1	R	1	R	
Saturday, February 10, 2024	SA	2	1	1	RP	RP	
Sunday, February 11, 2024	DO	RP	R	1	1	2	
Monday, February 12, 2024	LU	R	R	1	1	2	15
Tuesday, February 13, 2024	MA	1	R	R	1	2	
Wednesday, February 14, 2024	ME	1	2	2	R	R	
Thursday, February 15, 2024	GIO	1	2	2	R	R	
Friday, February 16, 2024	VE	R	2	2	RP	1	
Saturday, February 17, 2024	SA	1	RP	R	2	1	
Sunday, February 18, 2024	DO	1	RP	RP	2	1	

Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered across the bottom half of the page. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more legible. The text "45 of 47" is printed near the bottom right corner.

## Regolamento per la gestione delle assemblee "da remoto"

Quale parte integrante del Verbale di Accordo sottoscritto in data 31.10.2023, il presente Regolamento è atto a disciplinare la gestione delle assemblee "da remoto" nell'ambito dei diritti e libertà sindacali spettanti alle R.S.U. all'interno delle sedi aziendali.

In particolare, con riferimento all'art. 20, L. n. 300/70 ed all'art. 1 del CCNL, Sez. II, "diritti sindacali" in tema di "assemblee", **in aggiunta alle disponibilità fisiche previsti sul sito come da previsioni di legge e contratto**, nonché dalle prassi in essere, sarà messa a disposizione delle Organizzazioni Sindacali / R.S.U. dei siti italiani la possibilità **di estendere**, in remoto, il diritto di partecipazione dei lavoratori alle assemblee indette secondo quanto segue:

- La facoltà di indizione delle assemblee da remoto è riservata alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali componenti delle R.S.U. che aderiranno al presente Regolamento;

per ogni Organizzazione Sindacale e/o alla Rappresentanza Sindacale Unitaria aderente al presente Regolamento saranno identificati un numero limitato di referenti (n. 3) per l'apertura dell'assemblea sindacale "da remoto" e che saranno considerati quali "responsabili" dell'assemblea stessa;

Le richieste alla Direzione Aziendale sono da indirizzare a mezzo e-mail ai referenti locali, come da prassi in uso.

In ogni caso ciascun dipendente potrà accedere all'assemblea "da remoto" solo con account @St.com e durante il proprio turno di riferimento.

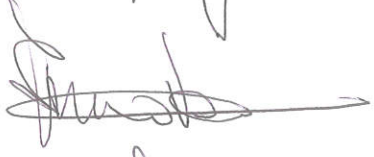
Il presente regolamento avrà efficacia a far data dal prossimo 01.01.2024.

L'efficacia della sottoscrizione del presente accordo sarà vincolata all'esito positivo della validazione referendaria.

p. STMicroelectronics s.r.l.



p. Confindustria Catania



Spina

Mario Agui

Leone Pagan

Nicola Maffei

Marziale

Pottinger

Andrea N. Rey



p. RSU



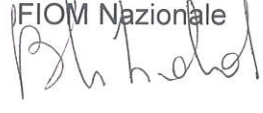
OO.SS. Territoriali



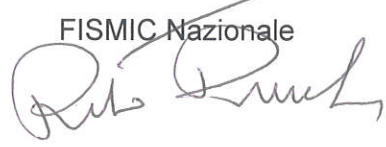
FIM Nazionale



FIOM Nazionale



FISMIC Nazionale



UGLM Nazionale



