

PIATTAFORMA DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO SPECIFICO DI LAVORO 2027-2030

Con la presente piattaforma Fim, Uilm, Fismic, Uglm e Aqcfr aprono la procedura per il rinnovo del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di CNHI, Ferrari, Iveco e Stellantis in scadenza al 31/12/2026, per il successivo quadriennio 2027-2030. Data la complessa situazione economica e gli effetti poco predeterminabili, ribadiamo un sistema contrattuale basato su una durata quadriennale delle parti normative e biennale della parte economica. I principi che animano la piattaforma sono quelli della reale partecipazione per la **difesa e lo sviluppo del patrimonio industriale e occupazionale**, dell'effettivo coinvolgimento dei lavoratori, della **salvaguardia e crescita salariale e della tutela delle condizioni di lavoro** in un settore fortemente sottoposto alle ricadute della transizione ecologica e digitale.

1. Istituti e incrementi retributivi

a. Incrementi in paga base

In considerazione del fatto che la tutela e il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni, come la crescita reale delle stesse, rappresentano la priorità per salvaguardare i redditi dei lavoratori, chiediamo di pattuire incrementi della paga base del 3,3% all'anno sia per il 2027 sia per il 2028 da corrispondere all'inizio di ciascun anno, pari a circa 150 euro medi mensili a regime. L'incremento della paga base avrà naturalmente incidenza su tutti gli istituti ad essa connessi compreso il premio annuo variabile.

Si chiede inoltre di rivalutare della medesima percentuale l'indennità di funzioni direttive e gli altri istituti fissi contrattuali.

Le Parti si rincontreranno entro ottobre 2028 per concordare gli aumenti da corrispondere nel successivo biennio 2029-2030. In ogni caso si reputa importante affrontare tempestivamente improvvise e straordinarie fiammate inflattive.

b. Premio annuo

Il premio di risultato annuo variabile andrà rivalutato e aggiornato con ciascun gruppo industriale, sulla base delle esperienze e dei risultati conseguiti nell'ultimo quadriennio di vigenza contrattuale.

Chiediamo di riconoscerne stabilmente la maturazione durante i periodi di utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Per quanto riguarda Stellantis andranno ridiscussi i nuovi parametri/obiettivi, prevedendo un'ulteriore voce salariale direttamente legata ai risultati nazionali e/o di stabilimento; andranno mantenuti i premi specifici per CA Bank e per Stellantis Europe. Per CNHI, Comau e Iveco andrà verificato l'andamento del premio ridefinito nell'ultimo rinnovo, per effettuare gli opportuni miglioramenti. Per Ferrari confermiamo la modalità attualmente praticata.

Si chiede infine l'incremento dell'incentivo di produttività.

c. Superminimi

Si chiede l'esclusione della assorbibilità dei superminimi individuali.

2. Welfare aziendale

Si chiede di migliorare la contribuzione aziendale ai fondi di previdenza complementare, anche riconoscendo il contributo aziendale in situazioni di scopertura, e di istituire una quota annuale di flexible benefits. Si propone inoltre di inserire nella relativa piattaforma convenzioni anche con asili nido e con case di cura.

Si reputa opportuno prevedere forme di sostegno per i lavoratori con familiari non autosufficienti.

Si chiede di verificare, in occasione del rinnovo del biennio economico 2029-2030, l'andamento del fondo FASIF ed eventualmente di intervenire con azioni di riequilibrio.

3. Diritti sindacali

La procedura di raffreddamento andrebbe snellita, così da rendere più tempestivo e lineare il confronto, anche in materia di ambiente e sicurezza. Vanno limitate le potenziali penalità.

Si propone di istituire una commissione nazionale che abbia il compito di confrontarsi sui temi della innovazione, a partire dalla adozione dell'intelligenza artificiale in azienda anche attraverso robot e agent; le medesime competenze andrebbero espressamente riconosciute a livello locale alla Commissione organizzazione del Lavoro per ogni impatto significativo su occupazione e rapporti di lavoro.

Si reputa opportuno attribuire a FASIF l'onere del rimborso delle spese sostenute dai componenti del CdA e della Assemblea qualora gli stessi non siano dipendenti di una delle imprese firmatarie.

Si chiede di istituire un coordinamento nazionale delle RSA delle organizzazioni firmatarie, prevedendo almeno tre incontri annuali a carico aziendale.

Si esprime l'esigenza di stabilizzare il numero dei delegati sindacali, tenendo fermo quello risultante al momento della elezione.

Si propone di avviare corsi congiunti sui metodi di organizzazione del lavoro in vigore in ciascun gruppo.

Si chiede, per i lavoratori iscritti, di indicare nella busta paga la sigla dell'organizzazione sindacale prescelta anche attraverso codice identificativo.

Si esprime l'esigenza di porre a carico azienda i permessi per partecipare alle Commissioni di fabbrica e nazionali, nonché al CAE. Inoltre si chiede di riformulare in meglio il sistema di calcolo dei permessi sindacali.

Si esprime l'esigenza di portare da 3 a 5 il numero delle volte in cui le segreterie territoriali possono richiedere l'elenco dei propri iscritti.

4. Pari opportunità

Si reputa opportuno affidare espressamente alla Commissione Pari opportunità il compito di verificare i potenziali risvolti nonché la puntuale applicazione della normativa sul gender pay gap; sono da prevedere anche incontri specifici per la certificazione di parità di genere. La violenza di genere dovrebbe essere inserita fra le competenze della Commissione salute e sicurezza a livello di singola unità produttiva, anche al fine di operare le opportune integrazioni del DVR, che peraltro dovrebbero tener conto anche dei principi di pari opportunità e dunque di non discriminazione.

Si propone di inserire la possibilità di istituire un congedo non retribuito per i lavoratori migranti.

5. Ambiente e sicurezza sul lavoro

Si propone di proseguire sulla strada del miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Si chiede l'incremento dei permessi di tre giorni per gli RLS.

Si propone di ridurre i tempi di aggiornamento della formazione generale e specifica dei lavoratori da 5 a 3 anni.

Per quanto concerne l'OPHS, sarebbe opportuno prevedere la possibilità per lo stesso di riunirsi direttamente nei plant e in ogni caso creare occasioni di coinvolgimento diretto di RSPP e RLS, ad esempio prevedendo una riunione congiunta periodica di informazione e di confronto sulle linee guida. Inoltre vanno previsti modi chiari e tempestivi attraverso cui dagli stabilimenti si può coinvolgere l'OPHS sui temi di ambiente e sicurezza.

Si chiede di inserire sistemi innovativi di segnalazione da parte dei lavoratori delle criticità e dei rischi di sicurezza.

Ciascun lavoratore deve essere dotato almeno di due tute, due magliette estive e due invernali; deve essere previsto il lavaggio tuta.

Chiediamo di recepire la prassi dei sopralluoghi mensili negli stabilimenti per la verifica congiunta dello stato dell'ambiente di lavoro e degli eventuali problemi di sicurezza.

6. Disciplina del rapporto di lavoro

Si avanza la richiesta di migliorare i seguenti istituti: permessi per formazione professionale e introduzione del diritto soggettivo e modalità di pianificazione; fruizione dei congedi parentali a gruppi di 2 ore anche per i lavoratori turnisti, portandoli a 40 ore complessive; modalità di richiesta dei PAR, abbreviandone i termini di richiesta e prevedendo il caso di eventi eccezionali imprevedibili; estensione dei permessi per visita specialistica. Si chiede l'introduzione di permessi per malattia dei figli.

Si propone di incrementare le ore di permesso retribuito per motivi di studio e di renderle fruibili a frazioni di un'ora anche presso una apposita postazione messa a disposizione in azienda per i collegamenti online.

Si chiede di riconoscere una maggiorazione nelle prime ore del mattino e di rafforzare l'elemento specifico di competitività.

Occorre evitare gli abusi nella comunicazione del così detto senza lavoro, che in alcuni stabilimenti sta diventando oggetto di utilizzo ricorrente e tardivo.

Il lavoro agile (smart working) deve essere preservato per le mansioni che possono essere svolte da remoto quale utile strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché di flessibilità organizzativa, prevedendo un confronto nei luoghi di lavoro fra Direzione e Consiglio delle RSA sulle sue concrete modalità di svolgimento, ferma restando la competenza nazionale delle Commissioni Welfare e Pari opportunità. Occorre prevedere particolari condizioni di diritto alla sua attivazione in favore dei lavoratori colpiti da problematiche di salute o che versano in particolari situazioni personali e familiari; infine vanno chiariti aspetti organizzativi e interpretativi che si pongono allorché varia in concreto la percentuale di presenza in ufficio, quali il conteggio esatto dei PAR da smaltire entro l'anno in corso, il riconoscimento dello straordinario e dei permessi con recupero per il lavoro effettuato in presenza.

Si chiede di rivalutare l'indennità corrisposta per i recuperi al sabato e di limitarne la collocazione al sabato mattina, escludendo il pomeriggio.

Occorre razionalizzare i criteri di riconoscimento dell'incentivo di rendimento per evitare discriminazioni fra lavoratori che svolgono le medesime mansioni.

Si ravvisa la necessità di fornire ai lavoratori che ne facciano richiesta la documentazione propedeutica alla domanda di pensione per i lavori usuranti.

Relativamente ai contratti a termine e in somministrazione a tempo determinato, si chiede di definire una percentuale minima di rinnovi per poter procedere alla proroga a 24 mesi, nonché di definire il limite temporale massimo della somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing).

Si chiede di prevedere permessi aggiuntivi per i turni disagiati.

7. Inquadramento professionale

Si propone di avviare, anche sulla base delle discussioni preliminari avvenute nelle Commissioni inquadramento, un sistema premiante sulla professionalità per tutte le categorie, misurato su criteri oggettivi, nonché di contrattualizzare i sistemi premiali già esistenti per i così detti professional. Particolare riguardo andrà riservato al riconoscimento della professionalità nel sistema di suddivisione del personale attualmente vigente in Stellantis, valutando l'opportunità di mutare la suddivisione in cinque livelli.

Ciascun lavoratore deve essere informato adeguatamente della definizione dei propri ruoli, compiti ed eventuali obiettivi.

E' opportuno creare un'apposita Commissione in ciascun luogo di lavoro per un confronto periodico sul corretto inquadramento dei lavoratori.

In Stellantis si giudica necessario affrontare la questione relativa all'assorbimento degli scatti di anzianità derivante dal passaggio nell'inquadramento in tre aree professionali, per ovviare alle distorsioni sorte col tempo.

Devono essere sottoposte ad aggiornamento le declaratorie contrattuali.

8. Quota contratto

Silenzio assenso nella contribuzione per la quota contratto di 30 € annui (2027-2028), per i lavoratori non iscritti ad alcuna Organizzazione sindacale.

La piattaforma delle richieste per il rinnovo del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro sarà sottoposta nei giorni 15 e 16 ottobre 2026 al voto delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di FIM-UILM-FISMIC-UGLM- AQCF di tutti gli stabilimenti dei gruppi CNHI – FERRARI – IVECO – STELLANTIS.

