



**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER I LAVORATORI DEL GRUPPO ELECTROLUX IN ITALIA
SETTORE ELETTRODOMESTICI**

Sottoscritto in data

23 aprile 2021

Tra

La Direzione Aziendale del Gruppo Electrolux in Italia

e

la Struttura di Rappresentanza delle RSU
le Organizzazioni Sindacali FIM-FIOM-UILM

A Mestre, il 23 aprile 2021

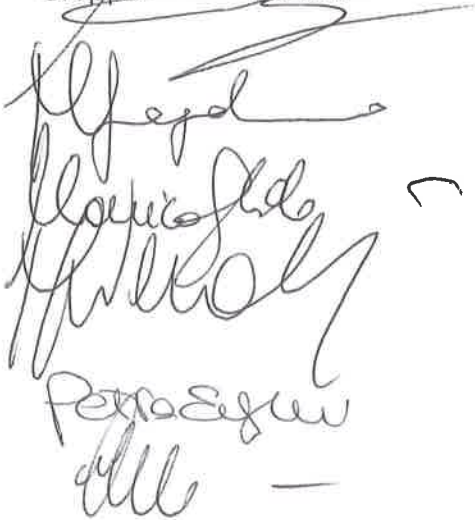
Il Gruppo Electrolux in Italia settore elettrodomestici, costituito dalle Società Electrolux Italia S.p.A., Electrolux Logistics Italy S.p.A. ed Electrolux Appliances S.p.A., rappresentato da Ruben Campagner, Livio Callierotti, Marta Vendramin, Marzia Segato, Monica Sfreddo, Petra Eugeni, con l'assistenza di Assindustria Venetocentro nelle persone di Stefano Sancio e Carlo Geronazzo

e

le Segreterie nazionali e provinciali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, rappresentate da Michela Spera, Alberto Larghi, Gianluca Ficco, Massimiliano Nobis, Simonetta Chiarotto, Giovanni Ranzini, Enrico Botter, Gianni Cotugno, Riccardo Zoli, Pierpaolo Pullini, Isabella Gentilucci, Gianpiero Santoni, Giovanni Galmozzi, Vittorio Sarti, Stefano Bragagnolo, Antonio Bianchin, Giovanni Piccinin, Valerio Garattoni, Roberto Zaami, in una con il Coordinamento delle R.S.U. del Gruppo Electrolux settore elettrodomestici, come da sottoscrizione.

hanno stipulato il presente Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro.

Gruppo Electrolux Italia



Assindustria Veneto Centro



Segreterie nazionali FIM-FIOM-UILM



Sommario

PREAMBOLO	2
PARTE NORMATIVA	5
1. Calendario di lavoro	5
1.1 Ferie	5
1.2 Strumenti di modulazione della prestazione lavorativa	6
2. Contratti a tempo determinato	8
3. Salute e benessere sul luogo di lavoro	8
4. Formazione	9
5. Diritti Individuali	10
5.1 Part-time	10
5.2 Banca delle Ore	10
5.3 Smart Working	10
5.4 Sostegno alla genitorialità e contrasto al <i>gender pay gap</i>	11
5.5 Long Term Leaves	11
5.6 Banca Ore Solidale	12
6. Digitalizzazione nella gestione del rapporto di lavoro	12
7. Partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori	13
PARTE ECONOMICA	16
8. Il Premio di risultato <i>For The Better</i>	16
8.1 Conversione in <i>Welfare</i>	18
8.2 Clausole speciali	18
9. Elemento Distinto di Produttività (E.D.P.)	18
10. Indennità mensa accordo interconfederale del 20 aprile 1956	18
11. Reperibilità	18
12. Trasferta	19
13. Servizio di ristorazione	20
DISPOSIZIONI FINALI	21
14. <i>Ne bis in idem</i>	21
15. Clausola di onnicomprensività	21
16. Campo di applicazione, decorrenza e durata	21
ALLEGATO A	22
Microclima	22
Verbale accordo banca ore solidale	23
Indicatori di <i>performance</i>	27
Tabella obiettivi premio di risultato <i>For The Better</i>	29

PREAMBOLO

Nel corso del lungo percorso negoziale che ha accompagnato il rinnovo del presente Accordo, la Direzione aziendale ha fornito un'ampia illustrazione del mutamento dello scenario competitivo di riferimento avvenuto negli ultimi anni e ha evidenziato la radicale fase di cambiamento che ha caratterizzato il settore degli elettrodomestici. In particolare, sono stati analizzati e condivisi i fattori di competitività e sostenibilità del settore sotto riportati.

LA SPINTA DELL'INNOVAZIONE

- La forte spinta all'innovazione di prodotto con particolare riferimento alla connettività degli elettrodomestici mediante *app* o piattaforme *on line*;
- L'automazione dei processi produttivi nell'ambito del piano *Industry 4.0*;
- L'accelerazione e il miglioramento di qualità, processo e prodotto grazie all'introduzione di nuovi strumenti di lavoro digitali;

IL CONSUMATORE NELL'ERA DIGITALE

- Il nuovo ruolo del consumatore la maggiore consapevolezza e attenzione da parte dei consumatori alla qualità del prodotto, al rapporto prestazioni/prezzo, alla professionalità e velocità dei servizi di assistenza tecnica, al *design*, alla compatibilità ambientale dei prodotti.
- La rapida crescita dei nuovi canali di vendita *on line* in sostituzione dei tradizionali metodi di vendita che richiedono maggiore capacità predittiva e flessibilità nonché precisione nella definizione del *mix* produttivo.
- Le nuove strategie di vendita in ottica "*more for less*" che penalizzano la marginalità, in particolare per i produttori tradizionali.
- La crescente necessità di rispondere in tempi sempre più rapidi alle richieste commerciali, rispettando le scadenze e i flussi delle stesse nei mercati di riferimento, anche su scala intercontinentale.

I NUOVI PLAYER NEL CONTESTO GLOBALE

- Il mutamento dell'assetto dei *competitor* tradizionali e l'ingresso e la crescita nel mercato dei *competitor* asiatici che possono contare su *range* di prodotto più ampi (e.g. elettronica di consumo) con un conseguente maggior potere contrattuale nei confronti delle principali catene di vendita.
- Il progressivo aumento delle quote di mercato dei *competitor* non tradizionali anche nel segmento *built-in* a più alta marginalità.

L'IDIOSINCRASIA DEI COSTI DI TRASFORMAZIONE

- La costante necessità di competere sul versante dei costi di trasformazione del prodotto e dei prezzi di vendita mantenendo al contempo elevati *standard* qualitativi.
- Il ribilanciamento dei volumi produttivi verso paesi a basso costo del lavoro quale elemento necessario per sostenere i volumi di vendita.
- La razionalizzazione e la concentrazione organizzativa dei flussi d'acquisto al fine di individuare e attivare su scala mondiale i migliori canali di approvvigionamento e ridurre l'impatto della crescita del costo dei materiali.
- La riduzione della complessità attraverso la focalizzazione sui marchi a più alto valore aggiunto quali Electrolux e AEG attraverso una concentrazione degli investimenti per le campagne di supporto ai *brand*.

Il Gruppo Electrolux, inoltre, nel contesto sopra descritto, è attivamente impegnata sul fronte della sostenibilità ambientale. Uno dei principali obiettivi, è quello di raggiungere la neutralità climatica delle proprie fabbriche entro il 2030 e lungo tutta la catena di valore entro il 2050. L'attenzione di Electrolux si concentra anche nell'offrire al consumatore prodotti sempre più efficienti dal punto di vista energetico.

L'impegno del Gruppo Electrolux in tema di Sostenibilità si concentra principalmente nelle seguenti tre aree:

- *Migliori Soluzioni*: sviluppare prodotti e servizi che permettano, ogni giorno, alle persone di risparmiare energia, acqua e risorse, aiutando, al contempo, la promozione di un'economia più circolare
- *Migliore Azienda*: favorire attività operative più efficienti, incluse quelle che riguardano i fornitori, riducendo l'impatto ambientale tramite lo stanziamento di specifici investimenti e l'avvio di iniziative volte a garantire la sostenibilità ambientale delle produzioni (es. programma *Zero Landfill*)
- *Migliore Stile di vita*: ispirare e dare alle persone la possibilità di fare scelte che aiutino a vivere in modo più sostenibile.

Nell'ambito del contesto sopra delineato, il Gruppo Electrolux ha completato, nel corso degli ultimi anni, un importante processo di cambiamento della struttura organizzativa e industriale tramite una significativa revisione del *set-up* manifatturiero. Tale trasformazione si è verificata attraverso un ribilanciamento delle capacità produttive in linea con gli *standard* competitivi attualizzati al contesto economico-industriale e finalizzati a rendere competitivi gli stabilimenti produttivi, con particolare riferimento agli impianti situati in paesi ad alto costo del lavoro.

In questo scenario, le Parti si sono confrontate in merito ad alcune importanti azioni di revisione strategica e organizzativa delle linee di prodotto, in un'ottica di sostegno e di rilancio della realtà industriale italiana del Gruppo Electrolux, anche rafforzata da nuove acquisizioni e supportata da significativi investimenti sia di prodotto, sia di processo, funzionali a determinare migliori *standard* competitivi nel panorama industriale internazionale che continua a richiedere una costante ottimizzazione degli assetti produttivi e occupazionali.

Le principali iniziative di cui al paragrafo precedente sono state oggetto di un accurato e profondo confronto tra le Parti che hanno avuto modo di valutarne i presupposti industriali di riferimento, le finalità competitive, le condizioni prestantive e i livelli occupazionali. Le menzionate iniziative sono state, sino ad oggi, realizzate mediante accordi sindacali - sottoscritti dalle R.S.U., dalle Segreterie territoriali e dalle Segreterie nazionali Fim, Fiom e Uilm - attraverso i quali sono state individuate le linee guida per il miglioramento della competitività, la tutela delle condizioni prestantive, la difesa attiva dei livelli occupazionali, nonché le fondamentali caratteristiche delle missioni produttive dei Siti, con indicazione degli strumenti finanziari a sostegno delle misure implementate. In particolare, il Gruppo Electrolux si è impegnato a sostenere una serie di investimenti negli Stabilimenti Italiani che, nel 2021, non saranno inferiori a 65 milioni di Euro.

Le Parti riconoscono che la promozione di un ambiente di lavoro che sviluppi le competenze professionali rappresenta un elemento centrale per lo sviluppo di adeguate capacità competitive del sistema industriale italiano del Gruppo. Pertanto, si conferma la volontà di sostenere tale ambiente congiuntamente, in un'ottica di confronto e di rispetto delle regole a ogni livello e sulla scorta delle esperienze contrattuali sino a oggi maturate, anche attraverso progetti funzionali alla valorizzazione del lavoro come patrimonio collettivo di competenze, esperienze e 'intelligenze' da mantenere.

Le Parti, valutati gli sviluppi strategici e organizzativi del Gruppo Electrolux Italia, le condizioni produttive e occupazionali e le relative prospettive, tenuto conto della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda, hanno convenuto di stipulare il seguente contratto collettivo di lavoro di secondo livello.



PARTE NORMATIVA

1. Calendario di lavoro

Le nuove dinamiche che caratterizzano la domanda commerciale del settore degli elettrodomestici, così come ampiamente illustrato nel preambolo del presente accordo, richiedono l'utilizzo di strumenti di programmazione della produzione idonei a soddisfare le attese del cliente. Per quanto sopra e al fine di favorire una condivisa gestione delle tematiche connesse alla definizione del conseguente calendario lavorativo, in applicazione dell'art. 2, Capo II, Titolo I del Nuovo Testo Unico del 23 aprile 2021, le Parti concordano che nel corso dell'anno, laddove si rendesse necessario e sulla base degli specifici e contingenti andamenti della richiesta commerciale, le Parti si incontreranno per la definizione previsionale dei seguenti strumenti di gestione del calendario di lavoro

- a) i periodi di sospensione dell'attività produttiva con ricorso alle ferie collettive e ai P.A.R. collettivi;
- b) i periodi di intensificazione produttiva con ricorso al lavoro straordinario ovvero a misure alternative o integrative quali: assunzioni a tempo determinato e somministrazione di lavoro, assunzioni a tempo parziale, orario plurisettimanale ecc.;
- c) i periodi di sospensione dell'attività produttiva con ricorso all'intervento ordinario della cassa integrazione guadagni ovvero a misure alternative quali P.A.R. e ferie residui;
- d) i periodi di sospensione dell'attività produttiva con lo spostamento della festività del Santo Patrono e smonetizzazione festività coincidenti con sabato o domenica, previa stipula di accordo sindacale.

1.1 Ferie

Al fine di consentire il miglioramento dei livelli di puntualità e precisione della risposta alla domanda commerciale e contestualmente di conciliare le esigenze dei lavoratori in relazione alla fruizione dei periodi di ferie, si conferma la conclusione della sperimentazione avviata nel 2007 e il consolidamento delle prassi in essere, che prevedono modalità di godimento del periodo di ferie estivo attraverso forma di gestione 'a scaglioni' o 'a scorrimento'.

Pertanto, al fine di garantire il mantenimento della continuità produttiva (i.e.: "non chiusura") e la fruizione di non meno di tre settimane di ferie nell'arco temporale giugno-settembre, di cui almeno due a carattere collettivo nel corso dei mesi di luglio-agosto, le parti, a livello locale, definiranno mediante intesa, entro e non oltre il mese di marzo, i periodi e le modalità di fruizione delle ferie estive.

La terza settimana di ferie potrà essere fruita, con le stesse modalità di cui sopra, in forma collettiva o individuale e in quest'ultimo caso la percentuale di assenteismo specifico, riferito alle sole ferie, non potrà essere superiore al 13%.

Tale percentuale comprende coloro che si rendono disponibili a prestare la propria attività lavorativa nell'intero periodo di ferie continuative/collettive e che potranno fruire perciò di tre settimane continuative di ferie.

Nell'individuazione dei vari assetti le parti perseguiranno le più opportune soluzioni per garantire le compatibilità tecnico-organizzative, in particolare per quanto concerne il mix professionale presente.

A seguito dell'intesa raggiunta ai sensi del 2° comma del presente articolo e al fine di assicurare, durante l'intero periodo giugno-settembre, un gettito produttivo adeguato alle richieste commerciali, le parti convengono sin da ora che le eventuali assunzioni con contratto a tempo determinato, per la sostituzione del personale in ferie, non rientrano in quanto stabilito all'art. 2 del presente accordo.

Resta inteso che, laddove non sia raggiunta una intesa a livello locale per la definizione dei periodi di fruizione delle ferie estive entro il 31 marzo, così come previsto dal presente articolo, rimangono impregiudicate le disposizioni di legge e del C.C.N.L. vigente.

1.2 Strumenti di modulazione della prestazione lavorativa

Le Parti confermano il proprio impegno a ricercare soluzioni utili ed efficienti affinché i singoli siti produttivi siano in grado di rispondere in maniera rapida e adeguata alle richieste del cliente. Pertanto, anche in un'ottica di conciliazione delle esigenze poste dalle dinamiche sociali e industriali, si concorda quanto segue.

Qualora nel corso dell'anno si ravvisi la necessità di modulare, in espansione o in contrazione, la capacità produttiva per meglio rispondere alle esigenze della clientela, le Parti faranno ricorso ai seguenti istituti:

Straordinario e Orario Plurisettimanale

Potranno essere concordate a livello locale prestazioni collettive, anche per singola linea/reparto/turno, a titolo di lavoro straordinario o a titolo di orario plurisettimanale, complessivamente quantificabili in 64 ore *pro capite* annue, da rendere efficaci entro 10 giorni di calendario dalla data dell'incontro indicata nella convocazione della RSU.

Qualora, nel corso del confronto negoziale, insorga controversia, ciascuna delle Parti potrà richiedere l'attribuzione della medesima a livello di Gruppo, così come previsto dal Nuovo Testo Unico sulla Partecipazione del 23 aprile 2021.

Per far fronte alle fluttuazioni di carattere stagionale o ciclico nell'intensità dell'attività lavorativa, le parti a livello di sito, alla luce degli elementi di cognizione e valutazione attinti attraverso il confronto di cui al Titolo I Capo 1 art. 2, 3.co., del Nuovo Testo Unico del 23 aprile 2021., possono ricorrere all'orario plurisettimanale, prevedendo, nei periodi di picco produttivo, il superamento dell'orario contrattuale sino a 48 ore settimanali, entro il limite sopra definito e corrispondentemente prevedendo, nei periodi di minor flessio, un pari numero di ore di riduzione a livello collettivo o individuale dell'orario standard.

I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Le maggiorazioni per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in regime di orario plurisettimanale sono così stabilite:

- per le prestazioni sabatine, nella misura omnicomprensiva del 20% sulla retribuzione (minimi tabellari, scatti di anzianità, remunerazione di produttività), da erogare nei periodi di superamento dell'orario;
- per le prestazioni infrasettimanali diurne, nella misura omnicomprensiva del 20%;
- per le prestazioni infrasettimanali notturne, nella misura omnicomprensiva del 30%.

In occasione della fruizione dei riposi compensativi (la c.d. flessibilità negativa, sia che preceda sia che segua la c.d. flessibilità positiva) non viene corrisposta la maggiorazione per lavoro notturno.

L'attuazione dell'orario plurisettimanale è impegnativa per tutti i lavoratori interessati.

Le Parti si confermano che il lavoro supplementare e straordinario rispondono tipicamente a elevazioni congiunturali delle masse d'orario standard; mentre l'orario plurisettimanale risponde tipicamente a oscillazioni stagionali o cicliche dei volumi.

Sono considerate notturne le ore tra le 22.00 e le 06.00 (per il comprensorio di Pordenone, le ore tra le 21.30 e le 5.30).

Ai lavoratori coinvolti nella realizzazione dei programmi di articolazione tempestiva dell'attività produttiva definiti negli specifici accordi, sarà riconosciuta un'"indennità di tempestività", comprensiva degli effetti su tutti gli istituti di natura legale e contrattuale, incluso il TFR, di Euro 3,00 lordi per ciascuna ora di prestazione aggiuntiva effettuata, qualora l'intesa tra le Parti sia raggiunta entro 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella richiesta di convocazione della RSU.

Le Parti confermano l'integrale riconducibilità del sistema di remunerazione speciale alla operatività delle intese intervenute nell'ambito della procedura di cui al precedente articolo.

Straordinario in quota esente

La capacità di fornire una risposta tempestiva ed efficiente alla domanda commerciale rappresenta uno dei principali fattori di competitività e sostenibilità degli stabilimenti produttivi. L'instabilità dei mercati quale riflesso di un nuovo e meno prevedibile comportamento del consumatore, impone l'utilizzo di strumenti idonei a rispondere in maniera appropriata alle esigenze del mercato, rafforzando così la competitività e l'affidabilità del singolo sito produttivo.

Premesso che l'accordo sindacale rimane lo strumento cui ricorrere in via preferenziale per la gestione congiunturale delle prestazioni in supero, l'Azienda potrà comunque ricorrere allo strumento dello straordinario in quota esente di cui all'art. 7, Sez. Quarta, Titolo III del CCNL vigente e sue eventuali modificazioni.

Al fine di temperare l'utilizzo di suddetto strumento con le esigenze di un corretto bilanciamento vita-lavoro delle persone, le Parti concordano di regolare, il ricorso alla quota esente secondo le seguenti modalità:

- a. Lo straordinario in quota esente potrà essere attivato in modalità sabatina ed esclusivamente per il primo turno e nel limite di 24 ore annuali pro capite, aggiuntive rispetto alle ore da definirsi con accordo sindacale. L'attivazione sarà preceduta da un'informativa alla RSU circa le motivazioni che determinano il ricorso a tale strumento e le relative modalità di svolgimento e da un preavviso ai dipendenti di almeno 5 giorni.
- b. Si esclude la possibilità di attivazione dello straordinario in quota esente durante i mesi di luglio e agosto.
- c. I dipendenti potranno fare richiesta di esonero a prestare l'attività lavorativa, con almeno 48 ore di preavviso, per giustificato motivo o per esigenze personali, secondo quanto previsto dal C.C.N.L. vigente.

- d. L'Azienda riconoscerà un'indennità (indennità QE), pari a 2,50 Euro lordi per ogni ora di straordinario effettuata in quota esente. Gli emolumenti di cui al presente punto sono da intendersi aggiuntivi rispetto alle maggiorazioni previste dal C.C.N.L. e comprensivi degli effetti su tutti gli istituti di natura legale e contrattuale incluso il TFR.

Le Parti, durante il periodo di vigenza del presente accordo, si impegnano a monitorare l'effettivo utilizzo e l'efficacia di tale istituto.

Par Collettivi ex art. 5, Sez. Quarta, Titolo III del C.C.N.L. e s.m.i.

Le Parti concordano che l'Azienda potrà calendarizzare, previo preavviso di almeno 6 giorni, i P.A.R. collettivi ex art. 5, Sez. Quarta, Titolo III del C.C.N.L. e s.m.i. anche su base oraria. In questo caso gli stessi saranno pianificati per gruppi non inferiori a due ore giornaliere e su base settimanale.

2. Contratti a tempo determinato

Le Parti confermano il rapporto di lavoro a tempo indeterminato quale forma comune di contratto e ritengono che il ricorso ad altre forme contrattuali sia prevalentemente funzionale alla necessità di gestione flessibile dell'attività produttiva.

In particolare, le Parti convengono che rispondono a tale necessità le seguenti tipologie di contratto

- a) a tempo determinato;
- b) di somministrazione a tempo determinato.
 - 1) alla luce dei fabbisogni storicamente registrati nelle aziende del Gruppo, nonché degli strumenti previsti dal presente Accordo in relazione all'articolazione flessibile dell'attività produttiva richiesta dal mercato, a livello di sito, il ricorso a contratti a tempo determinato e a contratti di somministrazione a termine potrà raggiungere, al netto delle sostituzioni del personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, un valore complessivo non superiore al 16% dell'organico in forza a tempo indeterminato nel sito di riferimento;
 - 2) le Parti concordano, altresì, che il superamento temporaneo della percentuale indicata al precedente comma potrà essere realizzato, a seguito di un'intesa a livello locale, in relazione a specifiche e motivate esigenze aziendali

Le Parti convengono che il limite percentuale di cui al punto 1 del presente articolo sarà applicato a decorrere dal mese di gennaio 2022.

3. Salute e benessere sul luogo di lavoro

Le Parti riconoscono la centralità delle tematiche legate alla salute e al benessere sul luogo di lavoro e condividono il valore prioritario della prevenzione, basata su una diffusa cultura del benessere e sul rispetto delle regole. Nel perseguire questo scopo, si conviene di realizzare le seguenti iniziative:

a. Accessi agevolati

Nell'ottica di supportare le persone con difficoltà di deambulazione, anche a titolo temporaneo, riconosciute nell'ambito della sorveglianza sanitaria ex d.lgs. 81/2008, l'Azienda si impegna a cercare soluzioni utili per consentire loro l'accesso agevolato (ad esempio

parcheeggio interno), laddove ciò risulti compatibile con gli spazi e nel rispetto delle misure di sicurezza.

b. Microclima e ambiente

Le Parti riconoscono che le condizioni climatiche all'interno degli stabilimenti costituiscono un aspetto rilevante per il benessere dei lavoratori, fermo restando che le azioni per il miglioramento del microclima devono essere effettuate nel rispetto della sostenibilità ambientale.

Per questo motivo l'Azienda - con particolare attenzione alla necessità di contrastare i picchi di temperatura nei mesi estivi e invernali - ha già realizzato nel periodo 2017-2020 circa 1,6 milioni di Euro di investimenti nel microclima, comprensivi dell'installazione di 161 raffrescatori adiabatici o tecnologie equivalenti.

È, inoltre, prevista per il periodo 2021-2022, l'installazione di circa ulteriori 147 impianti di raffrescamento adiabatici o equivalenti (All. A), nonché interventi finalizzati a mitigare i picchi di temperatura nei mesi invernali.

4. Formazione

Le Parti convengono nel riconoscere la formazione quale elemento indispensabile per la crescita professionale, per il miglioramento delle competenze dei lavoratori e quale fattore sempre più strategico per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Le Parti riconoscono il ruolo fondamentale dei fondi per lo sviluppo dei programmi formativi (es: fondi interprofessionali, quali Fondimpresa). Pertanto, gli eventi formativi verranno realizzati previa attivazione a livello locale delle procedure necessarie ad accedere a specifici bandi e/o finanziamenti per la realizzazione di progetti formativi.

In questo quadro l'Azienda conferma la volontà di implementare le seguenti iniziative:

a. Istituzione della Commissione Nazionale per la Formazione

Le Parti concordano sulla necessità di dare impulso alla formazione come mezzo di conservazione e miglioramento delle capacità professionali, attraverso l'instaurazione di uno stabile sistema di confronto tra Azienda e RSU.

Con tali finalità viene istituita una nuova commissione paritetica a livello nazionale - la Commissione Nazionale per la Formazione - la cui composizione e le cui competenze sono descritte nel Nuovo Testo Unico sulla Partecipazione del 23 aprile 2021..

b. Formazione RSU

L'Azienda si impegna ad erogare, entro il 2021, ai componenti delle competenti commissioni paritetiche (Ecos e Co.Te.Pa), un aggiornamento formativo specifico di 6 ore *pro capite* a carico Azienda sulle tematiche di:

- tempi e metodi;
- indicatori del premio di risultato;
- Indicatori di *performance* ambientale ed energetica.

Tale formazione sarà erogata su richiesta formale della RSU, con la quale saranno condivisi i tempi e le modalità di svolgimento e che sarà effettuata esclusivamente a fronte dell'utilizzo dei finanziamenti previsti dai fondi interprofessionali.

5. Diritti Individuali

5.1 Part-time

L'Azienda favorisce l'utilizzo del *part-time* quale strumento funzionale ad un corretto bilanciamento vita-lavoro (*work-life balance*), compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative dell'impresa.

Con tale finalità nel corso degli anni è stata consolidata una prassi idonea a favorire l'accesso al *part-time*, anche attraverso il ricorso a diverse articolazioni orarie.

Nonostante gli importanti risultati già raggiunti e in un'ottica di miglioramento continuo l'Azienda si impegna a diffondere ulteriormente le *best practices* aziendali.

A tale scopo le Parti, nell'ambito della Commissione Ipazia, si incontreranno periodicamente a livello locale per verificare l'andamento e la tipologia dei *part-time* attivi all'interno dei siti produttivi.

5.2 Banca delle Ore

Le Parti concordano di mantenere la speciale regolamentazione della banca delle ore di cui all'art. 23 Accordo ministeriale 6 dicembre 1997, come modificato dall'art. 7 dell'Accordo sindacale del 10 novembre 2000 e come di seguito riportata.

In caso di prestazione supplementare a carattere individuale, i lavoratori potranno optare, in alternativa alla remunerazione delle ore effettuate, per la conversione delle stesse in permesso retribuito da accantonare in banca ore.

Laddove le Parti a livello di sito abbiano concordato prestazioni straordinarie nella giornata del sabato, le ore programmate eccedenti le 32 sono destinabili, da parte dei lavoratori, alla banca delle ore. È data facoltà alle medesime Parti, qualora convengano sulla bancabilità delle ore sino a 32, di prevedere un termine entro il quale o un periodo in cui i lavoratori siano tenuti all'effettuazione dei permessi.

Il lavoratore che accede alla banca ore può convertire anche la maggiorazione economica nella misura del 10% nella corrispondente maggior durata del permesso retribuito da accantonare (esempio: 8 ore di prestazione straordinaria accantonate sono equivalenti a 528 minuti).

Il lavoratore potrà attingere senza scadenza alla banca ore per fruire di riposi supplementari a giornata intera da collocare a sua scelta, previo preavviso di 96 ore alla direzione per i periodi di riposo fino a una settimana, di 30 giorni per i periodi fino a un mese e di 90 giorni per i periodi superiori.

È riconosciuta al lavoratore la facoltà di richiedere, successivamente all'opzione della conversione in banca ore, la monetizzazione delle ore accantonate sul conto individuale. La monetizzazione ha luogo anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

I riposi supplementari di cui al presente articolo non possono determinare, nella medesima giornata, una concentrazione superiore al 3% di assenteismo specifico.

5.3 Smart Working

Le Parti si incontreranno al termine dell'emergenza sanitaria in corso, al fine di valutare congiuntamente potenziali sviluppi della disciplina dello *smart working* alla luce del nuovo contesto lavorativo e dell'eventuale evoluzione normativa.

5.4 Sostegno alla genitorialità e contrasto al *gender pay gap*

Le Parti condividono il rilievo sociale delle iniziative a sostegno della genitorialità e contestualmente di contrasto al fenomeno del *gender pay gap*, ossia la discriminazione salariale di genere che si concretizza in una ingiustificata disparità tra la retribuzione di uomini e donne, a parità di ruolo e di mansione.

Entro tale contesto, il Gruppo Electrolux riconosce ai neogenitori la maturazione di una quota del premio di risultato *For The Better*, pari agli anticipi dello stesso, anche durante il periodo di congedo parentale di cui all'art 32 d.l.gs n. 151 del 26 marzo 2001 Testo Unico sulla Maternità e Paternità (cd maternità e paternità facoltativa).

Inoltre, i lavoratori interessati potranno richiedere, in via alternativa, la conversione degli importi di cui al paragrafo precedente in permessi aggiuntivi, da accantonare in banca ore secondo le modalità previste dal presente accordo.

La richiesta di conversione dovrà essere inoltrata al competente Ufficio dell'amministrazione del Personale entro i 15 giorni precedenti l'inizio di fruizione del congedo parentale.

La scelta effettuata può essere modificata entro la fine dell'anno con efficacia a decorrere dall'anno successivo. In caso di congedi parentali riferiti a più figli non sarà possibile, nel corso del medesimo anno, effettuare scelte diverse per ogni congedo.

Le Parti concordano che la possibilità di conversione sarà attivata, a decorrere dal mese di settembre 2021, a titolo sperimentale per il periodo di vigenza del presente accordo. Al termine di tale periodo le Parti si incontreranno per la valutazione dell'andamento e dell'esito della sperimentazione.

La retribuzione oraria di riferimento utile ai fini della conversione della quota di premio è data dai seguenti elementi: minimo tabellare, scatti, superminimo non assorbibile e assorbibile, Prore, EDP, quote di tredicesima e incluso il TFR.

5.5 Long Term Leaves

Le Parti concordano di confermare, per i lavoratori non comunitari a tempo indeterminato, durante i primi sei anni dall'assunzione a tempo indeterminato l'istituto dei c.d. "congedi per l'unità familiare" (*long term leaves*), disciplinandolo come segue:

- i "congedi per l'unità familiare" (*long term leaves*) consistono nella concessione di periodi continuativi di assenza dal lavoro fino ad un massimo di 50 giorni di calendario;
- i congedi per l'unità familiare potranno essere concessi ai lavoratori non comunitari che ne facciano richiesta durante i periodi di minore intensità lavorativa, individuati dalle direzioni delle unità produttive e comunicate alle OO.SS.LL. nelle relative sessioni di calendario, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive dell'azienda, e, comunque, non potranno determinare, nello stesso periodo, una concentrazione superiore all'1% di assenteismo specifico. Laddove il numero delle richieste sia superiore al tetto indicato, a livello locale potranno essere raggiunte delle intese che, sulla base delle specifiche richieste effettuate nel sito e tenuta in debita considerazione le esigenze tecnico-organizzative e produttive dell'azienda, consentano di incrementare la percentuale in questione. In ogni caso, verrà data priorità a quelle provenienti da lavoratori che non hanno ancora goduto del congedo

in questione e, comunque, in riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle richieste medesime;

- c. per la fruizione dei *long term leaves* i lavoratori interessati faranno uso, cumulativamente, della banca ore, delle ferie effettivamente maturate e non godute disponibili e dei permessi annui retribuiti;
- d. laddove i lavoratori interessati non riescano a coprire i *long term leaves* facendo ricorso alla banca ore, ferie e permessi retribuiti come sopra indicato, potranno richiedere, nei primi sei anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato, e comunque non più di due volte nel corso di tale termine, un periodo di aspettativa non superiore ai quattro quinti della durata massima dei *long term leaves*, durante il quale non decorre retribuzione né si ha decorrenza dell'anzianità per nessun istituto;
- e. i lavoratori non comunitari interessati all'utilizzo dei *long term leaves*, per poter usufruire dell'utilizzo cumulativo della banca ore, ferie, permessi retribuiti e dell'eventuale aspettativa non retribuita, devono effettuare formale richiesta alle direzioni delle unità produttive con un anticipo di almeno 90 giorni di calendario.

5.6 Banca Ore Solidale

Le Parti condividono l'importanza e il valore sociale dell'istituto della Banca ore Solidale e intendono regolamentarne l'utilizzo all'interno del Gruppo Electrolux, in conformità con quanto previsto dall'art. 24 d.lgs. n. 151/2015 e dal Verbale d'intesa stipulato il 26 marzo 2018 tra Fim, Fiom, Uilm, Federmeccanica e Assisital, contenente le "Linee guida per l'applicazione della Banca delle ore solidale".

In particolare, le Parti convengono che l'istituto sarà attivato a seguito di stipula di specifico accordo sindacale con la RSU di sito, laddove siano portate all'attenzione dell'Azienda "situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare colleghi interessati".

Tale accordo sindacale, il cui fac-simile è allegato al presente contratto (All. B), definirà le concrete modalità attuative e avrà ad oggetto una o più situazioni di grave necessità che si siano venute a creare nello stesso periodo all'interno dello stesso sito produttivo.

In aggiunta alla possibilità di donare PAR e ferie residue, l'Azienda consentirà la donazione anche delle ore individualmente accantonate nella banca ore di cui all'art. 5.2 del presente accordo.

Al fine di offrire un concreto sostegno al lavoratore che si trovi nelle situazioni sopra descritte, l'Azienda si impegna, ogni volta che lo strumento viene attivato, ad incrementare del 20% il numero delle ore accreditate a ciascun beneficiario.

L'Azienda promuoverà l'utilizzo dello strumento attraverso adeguate campagne informative e tramite una gestione dei casi finalizzata a fornire il massimo sostegno ai dipendenti coinvolti nel ruolo di donatori o di beneficiari.

6. Digitalizzazione nella gestione del rapporto di lavoro

I nuovi strumenti digitali sono entrati a far parte della vita quotidiana, modificando radicalmente le abitudini della collettività.

Pertanto, nel corso di vigenza del presente accordo, saranno progressivamente introdotte nuove modalità di gestione della documentazione afferente al rapporto di lavoro attraverso l'utilizzo di strumenti digitali.

L'introduzione nei nuovi strumenti di comunicazione sarà oggetto di analisi congiunta con la RSU, al fine di individuare le migliori soluzioni tecniche e organizzative, anche sulla base di istanze e suggerimenti pervenuti dalla parte sindacale.

L'Azienda si impegna a supportare i lavoratori laddove gli stessi riscontrino particolare difficoltà di adattamento alle nuove modalità di comunicazione.

Inoltre, le tematiche del presente capitolo saranno oggetto di approfondimento in sede di Coordinamento, con particolare riferimento agli aspetti legati alla normativa sulla *Privacy*.

7. Partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori

Il raggiungimento degli obiettivi industriali necessita di un'organizzazione del lavoro dinamica e del coinvolgimento paritetico dei lavoratori. Tale coinvolgimento in Electrolux opera in modalità integrata e sinergica da un lato, attraverso il sistema partecipativo disciplinato dal Nuovo Testo Unico sulla Partecipazione e dall'altro tramite gli strumenti previsti dall'Electrolux Manufacturing System (EMS).

L'*Electrolux Manufacturing System* rappresenta la declinazione del sistema *Lean Manufacturing* all'interno del Gruppo Electrolux ed è principalmente basato sul pieno coinvolgimento dei lavoratori e sulla condivisione a tutti i livelli degli obiettivi e del loro raggiungimento.

L'applicazione sistematica ed evoluta del EMS nei singoli siti industriali permette di costruire il Piano di Innovazione previsto dal comma 189 art. 1 L. 208/2015 e dalla cir. A.I. 5/2018, che si declina annualmente attraverso il BPD (*Business Plan Deployment*). A tale scopo in particolare il *Plant Manager* e i Responsabili di sito delle diverse funzioni aziendali (Sicurezza, Qualità, Controllo Gestione, *Supply Chain*, *Area Manager*, Risorse Umane) annualmente provvederanno all'elaborazione del Piano, attraverso:

Business Plan Deployment [BPD]

Il BPD è uno dei principali strumenti del sistema EMS per la definizione degli obiettivi annuali di sicurezza, qualità, costi, consegne e persone, il monitoraggio dell'andamento delle *performance* e la condivisione dei piani di azione e di miglioramento, adottati in maniera allineata e coordinata con tutti i livelli dell'organizzazione.

In particolare, si declina nei seguenti tre principali momenti, costitutivi del Piano di Innovazione:

- identificazione annuale dei contesti di partenza, con riguardo al raggiungimento dei risultati di produttività sicurezza, qualità, costi, consegne e persone, ottenuti nell'anno precedente attraverso i metodi e gli schemi organizzativi previsti dall'EMS.
- definizione degli obiettivi in miglioramento sui parametri di produttività sicurezza, qualità, costi, consegne e persone attraverso l'attuazione degli schemi organizzativi EMS.
- definizione annuale per ciascun sito del piano di azioni partecipative e degli investimenti finalizzati a migliorare i risultati attesi degli indicatori di produttività, sicurezza, qualità, costi, consegne e persone;

Le attività sopra descritte saranno oggetto di esame periodico con la Commissione Co.Te.Pa., nell'ambito degli incontri di cui all'art. 8 del presente accordo.

Il BPD garantisce il coinvolgimento di tutti i lavoratori, in quanto declinato su tre livelli organizzativi, come di seguito elencati:

- 1° livello: Gestione a cura del *Plant Manager* con i Capi delle diverse funzioni aziendali (Sicurezza, Qualità, Controllo Gestione, *Supply Chain*, Risorse Umane).
- 2° livello: Gestione a cura dell'*Area Manager/Responsabile* e dei *Team Leader*.
- 3° livello: Gestione a cura dei singoli *Team Leader* e degli Operatori tramite *Team focalizzati ('EMS Focused Team')*.

Gli obiettivi vengono definiti ad ogni livello in maniera sinergica e coordinata tra loro, pianificati tramite uno schema standard che segue il ciclo '*Plan-Do-Check-Act*', visualizzabile da tutti i componenti del Team di ogni livello tramite Info-Board presenti in tutte le aree di lavoro. Es.:

- 1° livello > diminuzione NRFT di fabbrica
- 2° livello > diminuzione NRFT dell'area assemblaggio (es: difetto estetico)
- 3° livello > diminuzione NRFT della linea 1 (es: controporte graffiate)

Pertanto, le azioni di miglioramento sono proposte ed attuate dal terzo livello inserendosi nel quadro di obiettivi, definito al proprio livello e ai livelli superiori.

Modalità operative di coinvolgimento dei lavoratori

Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori si realizza anche attraverso appositi strumenti previsti dall'EMS e di seguito illustrati:

EMS Way

L'EMS Way è una metodologia di lavoro basata sul concetto di *leadership* operativa che prevede l'interazione attiva tra i diversi livelli organizzativi al fine di definire degli obiettivi di miglioramento e permettere a ciascun *team* di lavorare in autonomia al raggiungimento degli stessi con il supporto della parte manageriale. Lo scopo di questo strumento è instaurare, per ciascun livello organizzativo, delle *routine* che permettano il miglioramento costante delle *performance* aziendali attraverso momenti regolari di affiancamento tra Manager e l'EMS Focused Team.

EMS Focused Team

Gli '*EMS Focused Team*' sono gruppi omogenei di lavoratori (es: tratto di linea) guidati da un Team Leader che condividono periodicamente le informazioni sull'andamento degli indicatori di pertinenza, sulle condizioni e norme di sicurezza e individuano le azioni correttive e di miglioramento da porre in essere. Le attività dei *Focused Team* si svolgono attraverso incontri, da tenersi con cadenza almeno mensile, della durata di 10-15 minuti presso le aree di lavoro dove ogni componente del *team* può fornire un proprio contributo attraverso suggerimenti, richieste di chiarimento o proposte di miglioramento.

I Sistemi di Partecipazione (Problem Solving - Audit- Before&After- Forum EMS)

Il Sistema di Partecipazione si fonda sulla 'Tecnica 5s' dell'EMS. E' un metodo che affida ad ogni lavoratore, sia esso addetto all'area produttiva o di *staff*, il ruolo di controllo della propria postazione/area di lavoro tramite: identificazione dello *standard* della postazione; riconoscimento delle condizioni anomale e strumenti mancanti; individuazione e segnalazione delle criticità dal punto di vista della sicurezza, qualità, posizione, rottura (c.d. *red tag*); controllo, riconoscimento e segnalazione quotidiana delle condizioni anomale; sottoposizione ad *Audit* interni per la verifica delle condizioni e del loro mantenimento.

Gestione dei suggerimenti

Il Sistema di gestione dei Suggerimenti si concretizza anche nella possibilità di predisposizione, da parte dei lavoratori, di suggerimenti strutturati di miglioramento con il sostegno dei Responsabili aziendali (*Team Leader/Responsabile, Tempi e Metodi, Manutenzione, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione*) che ne valutano la fattibilità e procedono alla realizzazione con tempistiche molto ridotte (1 settimana per le attività più semplici).

I responsabili aziendali (*Team leader/Responsabile Tempi&Metodi, Manutenzione, Sicurezza, Qualità, Area Manager*) ne valutano la fattibilità e promuovono la loro realizzazione. La condivisione delle diverse attività di miglioramento implementate nello stabilimento, è un altro metodo di coinvolgimento del personale.

Problem Solving

Il *problem solving* è una metodologia strutturata per l'analisi e la risoluzione dei problemi con lo scopo finale di individuare la causa radice del problema ed eliminarla definitivamente. Attraverso un'attività interfunzionale, i diversi *team* hanno così modo di essere parte attiva nella risoluzione strutturata delle problematiche della loro area.

EMS Forum

Tutte le iniziative di partecipazione e miglioramento proposte dai lavoratori vengono presentate alle altre funzioni aziendali e al *Management Team* nell'ambito dell'EMS Forum. Il Forum ha cadenza settimanale e il relativo contenuto viene condiviso anche attraverso i canali di comunicazione interni (es: bacheche, *monitor, App*).

Formazione continua e certificazioni

La corretta applicazione degli strumenti EMS e la loro sostenibilità nel tempo viene garantita anche attraverso uno specifico programma formativo, graduato secondo i livelli e i ruoli aziendali suddiviso in cinque moduli didattici *standard*.

Ogni modulo, identificato secondo diversi gradi di certificazione, è dedicato alla trattazione di specifici argomenti, dalla conoscenza degli strumenti EMS di base a quelli più evoluti.

La formazione, poi, viene riconosciuta tramite specifiche certificazioni graduate secondo livelli crescenti di conoscenze/abilità (*Yellow, Green, Blue, Leader, e Master Gear*) idonee a dimostrare il soddisfacimento di determinati standard di conoscenza e applicazione del sistema e degli strumenti.

Il numero di lavoratori che ha ottenuto la certificazione è uno degli elementi che incide sulla certificazione EMS di sito.

Certificazione EMS di sito [Ems Site Certification]

La certificazione del sito è un metodo standard definito a livello globale per riconoscere i risultati dei siti produttivi rispetto ai livelli di applicazione dell'EMS e delle prestazioni operative (c.d. eccellenza operativa), anche in termini di condivisione e partecipazione nella realizzazione degli obiettivi definiti.

I quattro livelli di certificazione Bronzo, Argento, Oro e Platino riconoscono i diversi livelli di eccellenza operativa raggiunti.

PARTE ECONOMICA

8. Il Premio di risultato *For The Better*

Le Parti, in adempimento di quanto prescritto dal C.C.N.L. vigente convengono di istituire un premio di risultato denominato *For The Better*, legato al miglioramento delle prestazioni di ciascuna unità produttiva e al contributo al raggiungimento dell'obiettivo di redditività aziendale per la *Business Area Europe*.

Il premio *For The Better* annulla e sostituisce i premi di cui agli articoli 8 e 9 del C.C.A.L. 16 gennaio 2007 (STB, PRF), che cessano la loro efficacia a tutti gli effetti a far data dal 1 maggio 2021, fatti salvi i conguagli di competenza dell'anno 2020.

Il premio verrà erogato, nelle modalità di seguito previste, in relazione ai risultati finanziari conseguiti dalla *Business Area Europe* e da ciascuna unità in termini di efficienza, qualità del prodotto e capacità di risposta alla domanda commerciale nei tempi richiesti, negli anni di vigenza del presente C.C.A.L. e avrà il seguente importo annuo lordo di riferimento:

- 2021 Euro 1.789,00
- 2022 Euro 1.989,00
- 2023 Euro 2.189,00
- 2024 Euro 2.289,00

Lo stesso verrà corrisposto con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento e sarà di competenza dell'anno di erogazione, salvo gli anticipi versati nell'anno precedente che resteranno di competenza di quest'ultimo.

Nel corso dell'anno di riferimento, saranno erogati ai lavoratori di cui al comma successivo anticipi mensili per un importo pari a Euro 120,00 lordi; il conguaglio finale, in dare o in avere, sarà effettuato alla scadenza di cui al paragrafo precedente.

Avranno diritto agli anticipi del premio tutti i lavoratori in forza in ciascun mese e al conguaglio del premio stesso i soli lavoratori in forza alla data del 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento. I relativi importi saranno riproporzionati in base al servizio effettivamente prestato e all'orario contrattuale individuale.

Sono equiparate al servizio effettivo le assenze per: malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, assemblea retribuita, permesso sindacale retribuito, festività, ferie, P.A.R., permessi studio, permessi giornalieri per donatori di sangue e permessi ex art 33 l. 104/1992 e s.m.i.. Per quanto attiene il congedo parentale si fa riferimento all'articolo 5.4 del presente accordo.

Per la natura del premio, il suo importo è comprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto, incluso il T.F.R. Nel caso di trasferimento infragruppo verificatosi in nel corso dell'anno, si conviene che il premio *For The Better* sia pagato in proporzione al servizio prestato nell'anno di riferimento presso ciascuna delle sedi.

Gli obiettivi dovranno tener conto dei seguenti criteri:

- a. Redditività;
- b. Efficienza;
- c. Qualità;

d. Tempestività.

I criteri di cui alle lettere a,b,c,d saranno articolati al fine di garantire coerenza economica tra risultato produttivo e costo/efficacia dei fattori. In particolare, il premio non maturerà, per la quota riferita a ciascuno dei criteri individuati, al di sotto del valore di soglia fissato, mentre, oltre tale livello, sarà direttamente proporzionale al risultato conseguito, fino a un massimo del 150% del premio complessivo.

Inoltre, all'importo raggiunto dal premio *For The Better* verrà applicata una maggiorazione (%) in base al livello di *SITE EMS Certification* raggiunto dal singolo stabilimento produttivo nell'anno di competenza, come di seguito declinata:

- Nessuna Certificazione, 0%
- Certificazione Bronzo, 2%
- Certificazione Argento, 4%
- Certificazione Oro, 5%
- Certificazione Platino, 6%

Le maggiorazioni sopra elencate si applicano esclusivamente al personale in forza presso gli stabilimenti produttivi soggetti alla *EMS Site Certification*. I relativi importi verranno corrisposti alle condizioni e secondo le modalità previste per il conguaglio del premio *For The Better*. Ai fini del raggiungimento del livello di *SITE EMS Certification* non rileverà l'indicatore TCIR [*Total Case Incident Rate*] ovvero il numero di infortuni eventualmente verificatisi nel corso dell'anno.

Gli indicatori di performance, gli obiettivi, e i valori di soglia per l'anno 2021, per ogni singola unità produttiva, sono definiti e contenuti negli allegati C e D del presente accordo.

L'illustrazione degli obiettivi e delle azioni funzionali al loro raggiungimento per gli anni successivi si terrà a livello locale ogni anno entro il mese di febbraio.

Al fine di garantire un costante presidio sull'andamento degli obiettivi del premio *For The Better*, a livello locale in sede di Co.Te.Pa., verrà effettuato il monitoraggio mensile degli andamenti degli obiettivi medesimi. Sulla base dei risultati del monitoraggio potranno essere attivate sessioni di confronto a livello locale anche al fine di individuare eventuali azioni correttive.

Le Parti si danno atto che il premio *For The Better* risponde ai requisiti richiesti ai sensi dell'art 1 commi 182-191 L. 208/2015 e s.m.i. ed è conforme a quanto previsto dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018 in materia di detassazione e decontribuzione.

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva sul premio di risultato *For The Better*, così come disciplinata all'art. 1 commi 182-191 della L. 208/2015 e s.m.i. e in coerenza con i chiarimenti contenuti nella circolare dell'Agenzia delle Entrate n.5/E del 29 marzo 2018, le Parti hanno concordato che entro la fine di dicembre dell'anno di riferimento o entro la data di erogazione del conguaglio del premio di risultato *For The Better* si procederà alla verifica dell'incrementalità di almeno un parametro rispetto ai risultati conseguiti nell'anno precedente in modo da procedere all'applicazione del regime di tassazione agevolata per la parte di conguaglio. Gli anticipi mensili saranno assoggettabili a tassazione agevolata qualora si riscontrino un incremento in linea con l'obiettivo individuato dal contratto.

8.1 Conversione in Welfare

Le Parti concordano di introdurre la possibilità di convertire, su base individuale e volontaria, il premio *For The Better* in *welfare*, ai sensi della L.208/2015, secondo le seguenti modalità.

Il lavoratore potrà decidere di convertire il premio *For The Better* riferendo la propria scelta al competente ufficio dell'amministrazione del personale, secondo le modalità che saranno successivamente regolate e comunicate dall'Azienda.

Per favorire l'accesso alle conversione in *welfare* del premio di risultato, l'Azienda riconoscerà al dipendente un importo aggiuntivo, pari al 10% di quanto convertito.

Si precisa che l'applicazione di quanto sopra è subordinata alla sussistenza delle condizioni soggettive e oggettive di cui all'art 1 commi 182-191 L. 208/2015 e s.m.i., così come precisato dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018.

8.2 Clausole speciali

Ai lavoratori della società di Electrolux Logistics Italy S.p.A. il premio *For The Better* sarà erogato nella misura risultante dalla media dei risultati degli stabilimenti produttivi di Electrolux Italia S.p.A., al netto della maggiorazione derivante dalla *EMS Site Certification*.

Il premio di risultato *For The Better* e la voce E.D.P. regolati dal presente contratto non maturano per la durata del periodo di prova pattuito ai sensi dell'art. 2, Sez. Quarta, Titolo I C.C.N.L. e nel corso del periodo di effettivo preavviso, anche con riferimento ai lavoratori occupati con contratto di somministrazione.

9. Elemento Distinto di Produttività (E.D.P.)

Viene confermata la voce retributiva denominata "Elemento Distinto di Produttività" di Euro 78,00 lordi, che viene erogata a tutti i lavoratori con cadenza mensile, per 12 mensilità, in proporzione alle ore normali di servizio prestato.

Sono equiparate al servizio prestato le assenze per: malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, assemblea retribuita, permesso sindacale retribuito, festività, ferie, P.A.R., permessi studio, permessi giornalieri per donatori di sangue e permessi ex art 33 l. 104/1992 e s.m.i..

Per le caratteristiche del premio, il suo importo è comprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto e, ai sensi dell'art. 2120 del c.c., non concorre alla determinazione del T.F.R..

L'E.D.P. non entra a far parte della retribuzione globale di fatto ai fini dei relativi istituti contrattuali.

10. Indennità mensa accordo interconfederale del 20 aprile 1956

Tenuto conto del valore complessivo del nuovo premio *For The Better*, così come disciplinato dal presente accordo, si concorda che, a far data dal 1 maggio 2021 l'indennità mensa, di cui all'art. 1 dell'accordo interconfederale del 20 aprile 1956 - pari a 0.0016 Euro orari per ogni giorno di ferie goduto, per le festività non coincidenti col sabato e la domenica e utile ai fini del calcolo della indennità sostitutiva di preavviso e di anzianità, nonché della 13ma mensilità - è da intendersi superata e non verrà più corrisposta.

11. Reperibilità

Le Parti concordano che, in tutte le unità produttive del Gruppo i lavoratori addetti alle attività di pronto intervento (conduttori centrali termiche ed elettriche, conduttori impianti

ecologici, manutentori elettrici e meccanici, softwaristi, addetti alle squadre antincendio, addetti ai servizi di sanità e sicurezza etc.) - così come definiti a livello di sito in apposita verifica tra le Parti svolta sulla base di un'istruttoria effettuata in sede di Co.Te.Pa. - i quali siano comandati in reperibilità fuori dai normali turni e orari di lavoro, sia riconosciuta un'indennità di reperibilità nelle seguenti misure orarie lorde:

- 2,84 Euro/ora per le ore infrasettimanali
- 3,00 Euro/ora per le ore del sabato e della domenica

Il lavoratore reperibile deve garantire di raggiungere l'unità produttiva di norma entro 30 minuti dalla chiamata.

Oltre all'indennità sopra quantificata ai lavoratori in reperibilità i quali siano stati effettivamente chiamati al lavoro per un intervento, sarà riconosciuta, oltre alla remunerazione contrattuale dovuta per il servizio svolto in azienda, un'indennità supplementare, comprensiva forfettariamente delle spese di trasporto, pari al 40% delle somme dovute in applicazione del presente articolo.

Le misure delle indennità di reperibilità e di chiamata sono a ogni titolo ed effetto omnicomprendenti, e dunque non costituiscono base di computo né hanno incidenza su nessun istituto (T.F.R. compreso).

Nessuno dei lavoratori di cui al 1. comma, salvo obiettivi impedimenti personali, può rifiutare di compiere turni di reperibilità, purché questa gli sia notificata nell'ambito di piani plurisettimanali ovvero, in ogni caso, con almeno 72 ore di preavviso.

Le modalità tecniche di organizzazione dei servizi di reperibilità verranno definite a livello di sito, fermo restando le eventuali prassi in essere.

12. Trasferta

Le Parti concordano di disciplinare nel presente accordo la trasferta, a superamento di quanto precedentemente definito con gli accordi del 18 marzo 1998 e 26 settembre 2017.

Pertanto, si stabilisce che agli impiegati e agli operai comandati in trasferta oltre il comune in cui ha sede l'unità produttiva di appartenenza verrà corrisposta un'indennità aggiuntiva dell'ammontare del seguente importo lordo:

- 3 Euro per ogni giorno in trasferta nell'ambito di missioni in Italia di durata superiore a 4 ore e fino a 5 giorni;
- 10 Euro per ogni giorno in trasferta nell'ambito di missioni in Italia di durata superiore a 5 giorni;
- 5,50 Euro per ogni giorno in trasferta nell'ambito di missioni in Paese europei e assimilati (Andorra, Albania, Austria, Belgio, Bielorussia, Bosnia, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Gran Bretagna, Grecia, Irlanda, Islanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Macedonia, Malta, Monaco, Montenegro, Norvegia, Olanda, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, San Marino, Serbia, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera, Turchia, Ucraina, Ungheria) di durata superiore a 4 ore e fino a 5 giorni;
- 6,80 Euro per ogni giorno in trasferta nell'ambito di missioni in Paese europei di durata superiore a 5 giorni;
- 8,50 Euro per ogni giorno in trasferta nell'ambito di missioni in Paesi extraeuropei.

Alle indennità come sopra definite viene applicato al termine di ciascun anno solare (al fine del riconoscimento con la prima retribuzione dell'anno successivo) un indicatore legato alla durata complessiva della permanenza in trasferta all'estero, pari a:

- 1) 1,0 se le giornate complessivamente trascorse all'estero sono state pari a o inferiori a 10 nell'anno solare di riferimento
- 2) 1,1 oltre le 10 e sino a 20
- 3) 1,2 tra 21 e 30
- 4) 1,3 tra 31 e 40
- 5) 1,5 tra 41 e 65
- 6) 1,8 tra 66 e 90
- 7) 2,0 oltre le 90

Sono confermati gli accordi e prassi vigenti ai sensi dei quali non configura trasferta utile alla corresponsione dell'indennità aggiuntiva quella che si esaurisca nell'ambito dei seguenti comprensori: Pordenone-Porcia-Vallenoncello e di Solaro-Assago.

Per quanto attiene il trattamento connesso del tempo di viaggio si applica il C.C.N.L. vigente.

13. Servizio di ristorazione

Al fine di consentire un miglioramento del servizio di ristorazione, le Parti convengono che il prezzo del servizio a carico del lavoratore sia incrementato:

- di Euro 0,10 a muovere dal 1° gennaio 2022;
- di ulteriori Euro 0,10 a muovere dal 1° gennaio 2023;

Per le Società i cui lavoratori pagano un prezzo superiore a quello corrente nel Gruppo, gli incrementi di prezzo definiti nel presente articolo sono applicati sino a concorrenza.

DISPOSIZIONI FINALI

14. Ne bis in idem

Fatto salvo quanto espressamente previsto dal presente contratto, è fatto divieto di richiedere o concedere, a qualsiasi titolo, incrementi economici collettivi, anche a livello territoriale o di unità, per tutta la durata del presente contratto.

15. Clausola di onnicomprensività

Gli importi e gli emolumenti economici disciplinati dal presente accordo sono comprensivi delle incidenze su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti di legge e di contratto, incluso il TFR.

16. Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori dipendenti delle Società Electrolux Italia S.p.A., Electrolux Appliances S.p.A., Electrolux Logistics Italy S.p.A. con la qualifica di operaio, impiegato e quadro e avrà vigore fino al 31 dicembre 2024.

Alla scadenza della presente intesa si applicherà il principio di ultrattività anche per quanto attiene la parte economica.

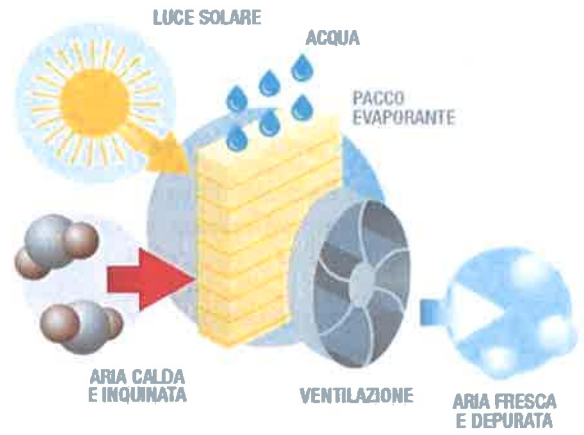
In ogni caso, al fine di garantire la continuità dell'applicazione dei premi di risultato in regime di ultrattività, le Parti convengono sin d'ora che gli obiettivi del premio *For The Better* sono incrementati di anno in anno e comunicati ai sensi dell'art. 8 del presente accordo.

Il presente Accordo annulla e sostituisce quanto contenuto in precedenti Accordi collettivi aziendali con riferimento a medesimi istituti e materie quivi disciplinati.

R

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including names like 'Michele', 'Pierluigi', 'Gallo', and various illegible signatures.]

ALLEGATO A
Microclima



STABILIMENTO	2018-2020	2021	2022	TOT
PORCIA	11	7	7	25
MAGAZZINO RICAMBI	9	3	0	12
SOLARO	74	13	0	87
SUSEGANA	94	60	55	209
FORLI	5	1	1	7
TOTALE	193	84	63	340

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like H.I.N., S.S., W.E., G.F., and others.]

ALLEGATO B 1/3

Verbale accordo banca ore solidale

**VERBALE DI ACCORDO
CESSIONE PERMESSI A TITOLO GRATUITO
ART. 24, D. LGS. 24 SETTEMBRE 2015, N. 151
(cd. BANCA ORE SOLIDALE)**

Oggi xxxxxx in xxxxxx (xx), tra

- la Società Electrolux Italia SpA, Stabilimento di xxxxxx, di seguito per brevità 'Azienda' o 'Società', rappresentata da xxxxxx e xxxxxxxx, con l'assistenza di xxxxxxxx in persona di xxxxxxxx
- e
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, in persona rispettivamente di xxxxxxxx, xxxxxxxx, unitamente alla RSU dello Stabilimento di xxxxxxxx

in seguito, congiuntamente, anche le 'Parti',

è stato sottoscritto il presente Accordo, ai sensi dell'art. 24, D. Lgs. n. 151/2015 e del Verbale di Intesa sottoscritto - Linee Guida per l'applicazione della Banca ore solidale - sottoscritto da Federmeccanica, Assisat e Fim, Fiom e Uilm in data 26 marzo 2018.

Premesso che:

- a. l'art. 24, D. Lgs. n. 151/2015, prevede che, con Accordo collettivo, possa essere disciplinata la cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie maturati a favore di altri colleghi dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti;
- b. il Verbale di Intesa 26 marzo 2018, noto alle Parti, ha inteso valorizzare e promuovere - anche sulla base degli intenti di cui all'art. 5 Sez. Quarta. Tit. III CCNL di riferimento 'Ferie e Par Solidali' - l'istituto della Banca delle ore solidale, ampliandolo anche alle 'situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare colleghi interessati';
- c. in Azienda, un Dipendente (d'ora innanzi Collega) - che ai fini del presente Accordo ha fornito proprio specifico consenso rispetto all'iniziativa in questione ed una specifica liberatoria in materia di Privacy - si trova nella situazione di 'grave necessità' determinata dall'esigenza di sottoporsi a cure mediche;
- d. le Parti hanno convenuto sull'opportunità di disciplinare, su base esclusivamente volontaria e a titolo gratuito, la cessione da parte dei Dipendenti di: quote di permessi retribuiti maturati e non goduti anche in accantonamento nella 'Banca Ore' di cui all'Accordo del 6 dicembre 1997 (d'ora in poi, rispettivamente, 'P.A.R.' e 'Banca Ore'); e/o quote a titolo di ferie aggiuntive maturate e non godute (intendendosi per tali le giornate di ferie maturate per norma contrattuale oltre quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs 8 aprile 2003, n. 66), a favore del Collega di cui al punto precedente, ai sensi dell'art. 24, D. Lgs. n. 151/2015 e del Verbale di Intesa 26 marzo 2018.

Tutto ciò premesso

le Parti convengono quanto segue.

- a. Le premesse formano parte integrante del presente Accordo e ne chiariscono il significato.
- b. I Dipendenti interessati alla cessione di cui alla lettera d. delle Premesse, dichiareranno - mediante sottoscrizione di apposito Modulo il cui *fac-simile* è allegato al presente Accordo (All. 1) - il numero di ore di P.A.R. e di Banca Ore maturate e non godute e/o di ferie aggiuntive maturate e non godute a cui intendono rinunciare.
- c. Il corrispondente importo economico lordo delle ore così cedute - valorizzato in base alla retribuzione goduta dal Dipendente cedente in atto al momento della cessione - verrà accreditato

A collection of approximately 25 handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, while others are stylized or scribbled. The signatures vary in length and complexity, with some appearing to be full names and others being simple initials or marks.

ALLEGATO B 2/3

a favore del Collega di cui alle Premesse, sotto forma di permessi retribuiti da utilizzarsi per xxxxxxxx (motivazione). La massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del Collega in atto nel mese di xxxxxxxx (mese in cui si conclude la raccolta di cui al successivo punto 4) al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui avrà diritto.

- d. Il presente Accordo avrà validità dal xxxxxxxx sino al xxxxxxxx; entro la data di scadenza dovranno essere raccolte le adesioni dei Dipendenti.
- e. Saranno cedibili esclusivamente ore di P.A.R., Banca Ore e/o ore di ferie aggiuntive, nella misura minima di ore 1 (una), per le quali non sia già stata versata la contribuzione previdenziale; la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle ore di permesso una volta fruite dal Collega.
- f. Le Parti convengono che le ore cedute resteranno nella disponibilità del Collega per il perdurare della situazione di necessità, al termine della quale le ore donate torneranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.
- g. Per il caso di futuri interventi legislativi e/o della contrattazione collettiva nazionale in materia, le Parti si incontreranno al fine di verificare la necessità di eventuali adeguamenti e/o modifiche.
- h. Le Parti daranno luogo a specifici incontri anche qualora si manifestassero ulteriori casi rientranti nell'ambito di applicazione del citato art. 24 D. Lgs. n. 151/2015 e del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA SOCIETA'



LA R.S.U.



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI



ALLEGATO B 3/3

All. 1

Spettabile
Electrolux Italia Spa
Sito di xxxxxxx

Il/La sottoscritto/a

preso atto del Verbale di Accordo del xxxxxxx, manifesta la propria libera ed irrevocabile volontà di rinunciare a titolo gratuito a tante quote retributive corrispondenti a:

- n° ... ore di permessi individuali retribuiti maturati e non goduti;
- n° ... ore di permessi retribuiti maturati e non goduti in accantonamento nella 'Banca Ore';
- n° ... ore di ferie aggiuntive maturate e non godute.

affinché le stesse siano accreditate, sotto forma di permesso retribuito, a favore del Collega di cui al citato Accordo, il cui nominativo è a me noto.

In fede.

Data e firma

ALLEGATO C 1/2

Indicatori di performance

REDDITIVITÀ

EBIT - BA EUROPE

EFFICIENZA

IDL-DL [Indirect-direct labour]

L'indicatore misura il minor costo del lavoro diretto e indiretto, rispetto all'anno precedente, per effetto della sola attività legata all'efficienza neutralizzato dall'effetto *mix* di prodotto, volumi e prezzo anno su anno in variazione %.

SERVIZIO AL MERCATO

MUF [Manufacturing Unit Flexibility]

L'indicatore misura la precisione dello stabilimento nel rispettare il fabbisogno di produzione settimanale richiesto, calcolato in base alla domanda di mercato, in termini di mix di prodotto e quantità.

QUALITÀ

SCR-TTF01q [Service call rate - Time to failure 01 last quarter]

L'indicatore misura il numero di interventi in garanzia eseguiti dai centri assistenza nel primo mese di garanzia del prodotto, diviso la quantità di volumi venduti. Il numero di interventi è relativo ai primi 12 mesi di garanzia del prodotto. I volumi considerati sono una media pesata degli ultimi 12 mesi, contando a partire dal mese precedente a quello in esame. L'indicatore è calcolato come media del valore degli ultimi tre mesi del SCR TTFI 0-1.

EMS SITE CERTIFICATION

La certificazione del sito è un metodo standard definito a livello globale per riconoscere i risultati delle strutture rispetto ai livelli di applicazione dell'EMS e delle prestazioni operative (c.d. eccellenza operativa), anche in termini di condivisione e partecipazione nella realizzazione degli obiettivi definiti.

I quattro livelli di certificazione Bronzo, Argento, Oro e Platino riconoscono i diversi livelli di eccellenza operativa raggiunti.

ALLEGATO C 2/2

Indicatori di performance

INDICATORI MAGAZZINO RICAMBI

PRODUTTIVITÀ è il rapporto tra la somma delle linee d'ordine in entrata (x 10), le linee d'ordine in uscita e le somme delle ore lavorate;

QUALITÀ è data dalla percentuale di errori sul totale codici controllati per inventari;

RISPOSTA ALLA DOMANDA COMMERCIALE è misurata dalla media delle: percentuale linee di spedizione (giorno 0) e percentuale linee urgenti in entrata (giorno 1).

INDICATORI SOCIETÀ COMMERCIALE "ELECTROLUX APPLIANCES"

REDDITIVITÀ

EBIT - BA EUROPE

DPA M-1 (Demand Planning Accuracy)

L'indicatore misura la previsione mensile della Sales Company nel prevedere la domanda del mercato su ogni singolo modello di prodotto. Partendo da un valore teorico del 100% di accuratezza di previsione vengono sottratti gli scostamenti ossia le differenze tra la domanda reale e la previsione fatta. La previsione viene fatta su tutti i PNC.

MARKET SHARE

L'indicatore misura la percentuale delle vendite di Electrolux sul mercato dell'elettrodomestico in Italia, valuta quindi la posizione concorrenziale di Electrolux rispetto agli altri competitor. Viene calcolato dividendo il fatturato MDA8 (=somma del fatturato di lavatrici, asciugatrici, lavastoviglie, frigoriferi, congelatori, forni, piani cottura, cappe) del Gruppo Electrolux in Italia per il fatturato MDA8 del mercato italiano.

CONSUMER STAR RATING

L'indicatore misura la valutazione espressa dal consumatore rispetto alla sua esperienza di utilizzo o esperienza di acquisto di un prodotto. Il consumatore, attraverso il sito Electrolux.it o sito terzo presso cui ha acquistato un prodotto (es. Unieuro, Amazon.it) recensisce la sua esperienza di utilizzo del prodotto stesso o del servizio ricevuto in fase di acquisto. L'indicatore misura la media delle recensioni registrate negli ultimi 6 mesi calcolata sul totale dei voti espressi dal consumatore in una scala da 1pt a 5pt (massima valutazione).

ALLEGATO D 1/2

Tabella obiettivi premio di risultato *For The Better*

TABELLA OBIETTIVI PREMIO "FOR THE BETTER"				
STABILIMENTO DI CERRETO D'ESI				
INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE SOGLIA [VALORE 2020]	OBIETTIVO 2021
EBIT BA EUROPE [CRESCITA A VALORE]	%	25%		MIN -6% MAX 19%
DL+IDL	%	25%	100	98,90
TTF01	%	25%	1,18	1,40
MUF	%	25%	30,8	60
STABILIMENTO DI FORLI'				
INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE SOGLIA [VALORE 2020]	OBIETTIVO 2021
EBIT BA EUROPE [CRESCITA A VALORE]	%	25%		MIN -6% MAX 19%
DL+IDL	%	25%	100	99,74
TTF01	%	25%	0,69	0,63
MUF	%	25%	22,60	60
STABILIMENTO DI SOLARO				
INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE SOGLIA [VALORE 2020]	OBIETTIVO 2021
EBIT BA EUROPE [CRESCITA A VALORE]	%	25%		MIN -6% MAX 19%
DL+IDL	%	25%	100	99,4
TTF01	%	25%	1,40	1,35
MUF	%	25%	42,7	60
STABILIMENTO DI SUSEGANA				
INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE SOGLIA [VALORE 2020]	OBIETTIVO 2021
EBIT BA EUROPE [CRESCITA A VALORE]	%	25%		MIN -6% MAX 19%
DL+IDL	%	25%	107,50	105,65
TTF01	%	25%	1,33	1,01
MUF	%	25%	39	60
STABILIMENTO DI PORCIA				
INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE SOGLIA [VALORE 2020]	OBIETTIVO 2021
EBIT BA EUROPE [CRESCITA A VALORE]	%	25%		MIN -6% MAX 19%
DL+IDL	%	25%	102	100,83
TTF01	%	25%	1,28	1,16
MUF	%	25%	51,80	60

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including initials like 'JG', 'R', 'Ry', 'hO', and 'Wt'.

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including initials like 'A2' and 'H'.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Fg', 'B', 'SR', 'M', 'SS', 'CE', '29', and 'BY'.

ALLEGATO D 2/2

Tabella obiettivi premio di risultato *For The Better*

MAGAZZINO RICAMBI				
INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE SOGLIA [VALORE 2020]	OBIETTIVO 2021
EBIT BA EUROPE [CRESCITA A VALORE]	%	25%		MIN -6% MAX 19%
PRODUTTIVITA'	ro/h	25%	20,82	21,05
TEMPESTIVITA'	%	25%	84,59	91
QUALITA'	%	25%	1,5	1

SOCIETA' COMMERCIALE - ELECTROLUX APPLIANCES				
INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE SOGLIA [VALORE 2020]	OBIETTIVO 2021
EBIT BA EUROPE [CRESCITA A VALORE]	%	40%		MIN -6% MAX 19%
MARKET SHARE	%	30%	17,6%	18%
STAR RATING	%	30%	4,58	4,63

Esemplificazioni di metodo:

Dato un obiettivo TTF01 di 1,09 (indice 100), cui corrisponde un importo teorico di premio di Euro 100,00, e un livello di soglia a 1,22. (indice 0), il premio corrisponderà a:

- per un valore di 1,122 (raggiungimento 75%), Euro 75,00;
- per un valore di 1,155. (raggiungimento 50%), Euro 50,00;
- per un valore di 1,187 (raggiungimento 25%), Euro 25,00.

