

Sommario

ACCORDO PREMIO DI COMPETITIVITÀ FERRARI

PREMESSA	5
1. PARTECIPAZIONE IN AZIENDA	6
Commissione salute e sicurezza sul lavoro	6
Commissione organizzazione e sistemi di produzione	8
Commissione servizi aziendali	8
Commissione verifica assenteismo	9
Commissione per le attività formative/ professionalità	10
Osservatorio aziendale	11
La sostenibilità in Ferrari	11
Sicurezza informatica e del patrimonio	11
Sistema di orario	12
Monte ore sindacale	12
2. PREMIO DI COMPETITIVITA'	14
2.1 Regolamento premio di competitività Sports Cars e Lifestyle	14
Modalità di rilevazione	15
Valorizzazione premio	15
Tabella degli indicatori e dei correlati valori	16
2.2 Regolamento premio di competitività Scuderia Ferrari	17
Modalità di rilevazione	18
Tabella degli indicatori e dei correlati valori	18
Valorizzazione premio	19
3. PARTECIPAZIONE INDIVIDUALE AI RISULTATI ED ETICA DEL LAVORO (Sports Cars, Lifestyle e Scuderia Ferrari)	19
4. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO (Sports Cars, Lifestyle e Scuderia Ferrari)	20
5. DURATA DI APPLICAZIONE DEL PREMIO DI COMPETITIVITA' E PERIMETRO DI APPLICAZIONE	21
ALLEGATI:	
MODULO RICHIESTA PERMESSI SINDACALI	23
RIEPILOGO MENSILE PERMESSI SINDACALI	24
STRUMENTI DI REGISTRAZIONE DEGLI ACCESSI E DELLE PRESENZE - INFORMATIVA	25
MANUALE SICUREZZA INFORMATICA PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO	33
SOCIAL MEDIA POLICY	65
CODICE DI CONDOTTA DEL GRUPPO FERRARI	69

Sommario

CODICE DI CONDOTTA DEL GRUPPO FERRARI

1. MESSAGGIO DEL CEO	75	5. L'IMPLEMENTAZIONE DEL CODICE	90
2. OBIETTIVI E DESTINATARI DEL CODICE	76	A. Principi-practice-procedure	90
3. I NOSTRI VALORI	77	B. Sanzioni disciplinari	90
4. PRINCIPI	78	C. Sanzioni contrattuali	90
A. Tuteliamo le persone	78	D. Segnalazioni di violazioni al codice di condotta (whistleblowing)	92
B. Agiamo con integrità	82	E. Dubbi o supporto	92
C. Ci impegniamo ad operare in modo responsabile nei confronti dell'ambiente	84		
D. Proteggiamo le risorse, la tradizione e l'identità di Ferrari	87		

PREMESSA

Il presente accordo si pone all'interno del sistema di relazioni sindacali normate dal CCSL, da ultimo rinnovato in data 8 marzo 2023, che ne costituisce il presupposto e che pertanto ad ogni effetto si ribadisce e conferma.

Le Parti, nei rispettivi ruoli ed ambiti, avuto riguardo alle specificità aziendali e in coerenza con il CCSL e gli "addenda" Ferrari del 10 dicembre 2011, 11 marzo 2019 e da ultimo 8 marzo 2023 (ad ogni effetto qui richiamati), confermano un modello di relazioni ispirato ai principi di partecipazione e coinvolgimento e che abbia come volontà la prevenzione dei contrasti e del conflitto, per assicurare costantemente le condizioni di contesto interno nonché produttive, operative ed organizzative necessarie per consentire di rispondere efficacemente e velocemente alle oscillazioni dei mercati, ponendosi quindi come leva gestionale dell'azienda.

In tal senso le Parti confermano la centralità delle Commissioni di partecipazione previste dal CCSL, quale momento privilegiato per il confronto e l'individuazione di soluzioni condivise.

In uno scenario di continua variabilità e crescente competitività di mercato, l'Azienda ha sempre continuato ad effettuare negli anni consistenti investimenti per cogliere le opportunità di crescita e rispondere alle esigenze della clientela.

Su questi presupposti l'Azienda si è attivata proattivamente in tutte le proprie aree di business (Sports Cars, Scuderia Ferrari e Lifestyle) e a tutti

i livelli dell'organizzazione (Innovazione, Ricerca e Sviluppo, Tecnologie & Infrastrutture, Processi Produttivi e aree commerciali), continuando una forte fase di espansione del sito di Maranello e della capacità produttiva degli stabilimenti, per garantire la massima flessibilità e versatilità nella produzione del piano gamma più ricco di sempre e sempre nel rispetto della esclusività del brand Ferrari.

Gli investimenti avviati e non ancora completati confermano la necessità di saturare l'utilizzo degli impianti e di abbattere l'incidenza dei costi fissi di ammortamento, in una logica di costante miglioramento della competitività.

Tali condizioni continuano a permanere essenziali per la conferma delle scelte di localizzazione e maggiore dimensionamento industriale nel nostro territorio e costituiscono il prerequisito per lo stesso sviluppo futuro dell'Azienda.

Le Parti, pertanto, si danno atto della volontà comune di valorizzare il consistente impegno economico e finanziario attraverso una completa saturazione degli impianti, l'incremento della loro efficienza produttiva e qualitativa, il tutto finalizzato a garantire quelle condizioni di competitività atte anche a continuare a consolidare gli assetti occupazionali.

Le Parti confermano inoltre la volontà di perseguire congiuntamente il raggiungimento degli obiettivi aziendali di sostenibilità prefissati, con scelte condivise in ambito di rispetto dell'ambiente e di Carbon Neutrality, obiettivo fissato dall'Azienda per l'anno 2030.

1. PARTECIPAZIONE IN AZIENDA

La dichiarata volontà di realizzare un sistema di relazioni ispirate al coinvolgimento trova applicazione nelle attività di partecipazione previste dal CCSL e implementate anche con il presente Accordo.

Coerentemente ai dettami del CCSL e per fornire risposte adeguate allo scenario descritto e con esplicito riferimento al complessivo quadro produttivo e competitivo aziendale, le Parti conven-gono di attuare tutte le iniziative di partecipazione previste dal CCSL, con particolare riferimento al Titolo Primo dello stesso, che qui sono riportate:

- COMMISSIONE SALUTE E SICUREZZA SUL LA-VORO
- COMMISSIONE ORGANIZZAZIONE E SISTEMI DI PRODUZIONE
- COMMISSIONE SERVIZI AZIENDALI
- COMMISSIONE VERIFICA ASSENTEISMO

Metodo di lavoro

Dopo l'esperienza consuntivata anche a seguito dell'Accordo del 25 settembre 2019, le Parti, nei rispettivi ambiti di competenza, intendono dare ulteriore impulso alle attività delle Commissioni che, anche nel quadriennio trascorso, hanno rap-presentato un momento di effettiva e costruttiva partecipazione tra le Parti.

In tal senso si conviene di confermare la parteci-pazione di un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dal CCSL e la periodicità degli incontri, come meglio dettagliato in se-guito, nonché di continuare a fissare un ordine del giorno e redigere un documento di sintesi su quanto trattato nei vari incontri.

Si conferma altresì che la partecipazione alle Commissioni quale membro componente del-le stesse non è delegabile, salvo la possibilità, in caso di necessità, su indicazione del Comitato Esecutivo, di sostituire il componente assente.

I partecipanti saranno tenuti all'assoluta riserva-tezza su dati e informazioni non divulgabili, nel ri-spetto di quanto previsto dalle normative di leg-ge, contratto di lavoro e regolamenti aziendali.

La violazione di tale impegno produrrà altresì la sospensione delle iniziative di partecipazione bi-laterale.

Per tutto quanto non diversamente previsto in materia si fa espressamente rinvio al vigente CCSL.

Commissione salute e sicurezza sul lavoro

Premessa

Ferrari da sempre persegue e sostiene il rispetto dei diritti dell'uomo internazionalmente affermati e considera la protezione dell'integrità, della sa-lute, dei diritti e del benessere delle proprie per-sona quali elementi primari e fondamentali nell'e-sercizio e nello sviluppo delle proprie attività.

La missione di Ferrari è quindi quella di garantire l'eccellenza dei propri prodotti applicando le po-litiche, gli obiettivi e i migliori standard internazi-onali, assicurando il miglioramento continuo delle condizioni per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Ferrari considera perciò priorità assoluta perse-guire eccellenti livelli di salute e sicurezza sul la-voro per tutti i lavoratori dei siti produttivi e non e sui circuiti, azione che si riflette nel tendenziale azzeramento di qualsiasi condizione possa con-correre a determinare patologie e infortuni sul lavoro.

Su questi presupposti, l'esperienza degli ultimi anni è stata fortemente caratterizzata dalla pan-demia legata alla diffusione del Covid-19, rispetto alla quale le Parti - anche nell'ambito della Com-missione Salute e Sicurezza - hanno condiviso in modo partecipativo il progetto "Back on Track", proponendo congiuntamente soluzioni che lo hanno reso modello di benchmark per il mondo

del lavoro, non solo a livello nazionale e che ha permesso una ripresa delle attività produttive aziendali in sicurezza.

Tale modello è stato poi reso disponibile dall'A-zienda per altre realtà produttive ed esteso al Terriorio che ospita il complesso industriale di Ferrari.

In un contesto di ritrovata "normalità", Ferrari opera con tutte le risorse necessarie per:

- assicurare il completo rispetto della legisla-zione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- valutare anche i minimi rischi dei processi la-vorativi in modo da adottare tutte le misure per eliminare il loro impatto sulla salute e sicurezza
- sviluppare obiettivi e programmi al fine di per-seguire il miglioramento continuo della gestio-ne della salute e della sicurezza
- sensibilizzare, informare e formare tutto il per-sonale sull'importanza del ruolo di ciascuno nella quotidiana azione attiva di prevenzione
- coinvolgere tutti i lavoratori per realizzare una efficace azione nel miglioramento della sicu-rezza
- sviluppare e mantenere attivo il proprio Siste-ma di gestione della Sicurezza conforme ai re-quisiti previsti dagli standard ISO 45000, certi-ficazione confermata nel mese di ottobre 2023
- l'Azienda, ritenendo centrale il tema della sicu-rezza sui luoghi di lavoro, assicura un costante impegno teso al mantenimento e rinnovo del-la certificazione e chiede a tutti i dipendenti e collaboratori di condividere e partecipare al miglioramento continuo degli standard di sicu-rezza e prevenzione negli ambienti di lavoro.
- L'Azienda conferma altresì l'impegno ad eroga-re la formazione specifica in ambito sicurezza e prevenzione tesa ad aumentare la sensibilità e le competenze per garantire il massimo coin-volgimento delle persone.

Nel pieno rispetto quindi della filosofia azienda-le, che pone il tema della sicurezza sul lavoro al primo posto fra i valori Ferrari, le Parti consuntivano che, solo negli anni 2019-2023, sono stati realizzati rilevanti investimenti sull'ambiente di la-voro (oltre 20 Milioni/€ utilizzati in miglioramenti degli ambienti, delle macchine e protezione dei lavoratori) e in questo campo l'Azienda confer-ma il forte impegno anche negli anni successivi ad approfondire in sede di Commissione ulterio-ri interventi volti al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Di seguito vengono elencati, tra gli altri, gli inter-venti più rilevanti negli stessi anni, che sono stati oggetto di approfondimento anche in sede di Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro:

- Miglioramento DPI, con scouting delle migliori soluzioni disponibili sul mercato
- Abbattimento delle barriere architettoniche per una sempre maggiore integrazione delle persone con disabilità
- Implementazione impianti ottici luminosi per non udenti
- Implementazione impianti per lavoratori in soli-tudine
- Miglioramento indumenti protettivi
- Insonorizzazioni in Area Tecnologica di Lastra-tura
- Miglioramento aspirazioni centralizzate su im-pianti in Area Tecnologica Lastratura, Lavora-zioni Meccaniche e Verniciatura,
- Miglioramento parco paranchi e sollevatori idraulici
- Continuo ammodernamento degli uffici e degli arredi in ottica ergonomica.

La Commissione persegue l'obiettivo condiviso di ulteriormente migliorare, oltre a quanto previ-sto dal D. Lgs. 81/2008, le iniziative volte a garanti-re la diffusione di un'effettiva cultura della salute

e della sicurezza. A tal fine, la Commissione sarà composta, da parte sindacale dagli RLS eletti o designati nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali dei lavoratori delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente CCSL; da parte Aziendale dal Responsabile HR, dal RSPP, da Tecnici Aziendali con competenza negli argomenti trattati e dal Medico competente, ove necessario.

A completamento di quanto indicato dal CCSL, che prevede una cadenza almeno mensile degli incontri, si conferma la pratica già in uso di effettuare una verifica degli ambienti aziendali, alla presenza del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, al fine di individuare possibili aree di miglioramento in ambito di prevenzione e sicurezza.

Al termine di ogni riunione a cura del RSPP sarà redatto verbale di incontro.

Per quanto non ulteriormente specificato, si rimanda a quanto previsto dal CCSL in materia.

Commissione organizzazione e sistemi di produzione

La Commissione, nel periodo di vigenza contrattuale si è riunita con regolarità e ha affrontato i temi di propria competenza che hanno accompagnato lo sviluppo dell'Azienda e la crescita produttiva della stessa. In sede di commissione sono state affrontate tempestivamente anche le azioni organizzative che, durante la pandemia, hanno garantito la ripresa delle attività produttive in massima sicurezza per i lavoratori.

La Commissione è composta per parte sindacale da 8 componenti, comunicati secondo le modalità previste dal CCSL e per parte aziendale dal Responsabile HR e dai Responsabili delle diverse Aree Tecnologiche. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti.

Al fine di garantire il maggiore apporto possibile di conoscenze e di partecipazione, il Comitato Esecutivo, previa comunicazione alla Direzione Aziendale, potrà affiancare ai membri della Commissione un ulteriore delegato (per ciascuna OS firmataria del CCSL), che operi nell'Area Tecnologica interessata all'ordine del giorno della riunione.

La Commissione, coerentemente agli obiettivi e alle competenze definite in sede di CCSL applicabili a Ferrari, esaminerà anche gli impatti e le ricadute occupazionali nelle singole Aree Tecnologiche di volta in volta interessate, a fronte di significative modifiche tecnologiche/organizzative che impattano sull'organizzazione del lavoro e su orari e turnazioni.

Nel caso di picchi di crescita produttiva, è centrale il tema della turnistica, necessaria a garantire la risposta produttiva ai volumi richiesti.

Si conviene pertanto che, a fronte di nuove esigenze produttive, l'Azienda, previa consultazione con la Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione, comunicherà le turnistiche in coerenza a quanto previsto dal CCSL, tenuto conto delle esigenze di flessibilità richieste di volta in volta.

In sede di Commissione, come già fatto nelle precedenti occasioni, saranno analizzate eventuali criticità in capo a singole e specifiche situazioni rispetto alle quali l'Azienda si impegna a valutarle.

Commissione servizi aziendali

Premesso che Ferrari è particolarmente impegnata a sviluppare idee e servizi per i lavoratori, la Commissione, che prevede 8 componenti per parte sindacale, individuati e comunicati secondo le modalità previste dal CCSL e per parte aziendale da rappresentanti designati dalla Direzione, oltre alle competenze già attribuite in sede di CCSL applicabili a Ferrari, esaminerà le tematiche sociali che abbiano particolare impatto sulla popolazione aziendale, proponendo, di volta in volta, iniziative comuni volte a sensibilizzare l'attenzione su tematiche di interesse collettivo che emergeranno.

Consuntivato il contributo dato negli ultimi anni dalla Commissione, in particolare ai progetti per l'ampliamento del ristorante aziendale e alla costruzione di nuovi parcheggi riservati ai lavoratori, continueranno ad essere di competenza della Commissione, tra gli altri, i temi dei trasporti e dei servizi di interesse generale (tra questi, eventuali ulteriori iniziative di supporto alle famiglie dei dipendenti).

Le Parti condividono, altresì di avviare in sede di Commissione, un confronto dedicato alla ricerca di possibili azioni da proporre in ambito viabilità, tese alla condivisione di scelte sostenibili per la mobilità dei dipendenti per il tragitto casa/lavoro/casa.

La Commissione si riunirà con cadenza almeno semestrale per programmare le attività e consuntivare quelle realizzate.

Commissione verifica assenteismo

È confermata la Commissione Verifica Assenteismo, composta, per parte sindacale, da 5 componenti individuati e comunicati secondo le modalità previste dal CCSL e per parte aziendale da rappresentanti designati dalla Direzione, con lo scopo di monitorare l'andamento del tasso di assenteismo per malattia a livello aziendale ed individuare possibili azioni volte al contenimento dello stesso, ivi compresa l'analisi di situazioni individuali che presentano particolari anomalie in termini di numero di eventi.

Consuntivata l'utilità del lavoro svolto nell'individuare soluzioni per il contenimento dell'assenteismo per malattia nel quadriennio 2020-2023, considerato anche l'apporto della Commissione nella gestione del periodo pandemico e specificamente nell'azione di supporto prestato nella gestione dei lavoratori fragili, si conferma una cadenza almeno quadrimestrale degli incontri di Commissione.

Al fine di garantire il maggior apporto possibile di partecipazione mettendo a disposizione della Commissione più informazioni possibili, il Consiglio delle RSA potrà affiancare i membri della Commissione negli incontri calendarizzati.

Le Parti convengono di attribuire ai componenti della Commissione - nel rispetto dei diritti di riservatezza e della natura confidenziale - la facoltà di indicare all'Azienda in qualsiasi momento eventuali specifiche situazioni di grave difficoltà in cui versassero dipendenti o loro familiari. Rispetto a tali segnalazioni l'Azienda - sempre nel rispetto dei diritti di riservatezza e della natura confidenziale - si impegna a valutarle con attenzione, anche ai fini della quantificazione individuale del

valore del PdC, anche in riferimento alle casistiche di handicap/disabilità come di seguito riportato. Quanto precede, fermo l'obbligo per il dipendente di aggiornare il Medico Competente circa eventuali variazioni sul proprio stato di salute, che possano assumere rilevanza rispetto all'attività lavorativa.

Inoltre, le Parti condividono di adottare la nozione internazionale di "handicap/disabilità", intesa quale sussistenza di una limitazione di capacità, risultante in particolare da durature menomazioni fisiche, mentali o psichiche che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Ad integrazione delle previsioni dettate in materia dall'art. 14, Titolo Quarto del vigente CCSL, quale accomodamento ragionevole volto a garantire la parità di trattamento, in bilanciamento rispetto alle esigenze produttive e organizzative di impresa, le Parti concordano che, a tutela dei soli lavoratori disabili che, a causa delle patologie che ne determinano la disabilità, siano assenti dal lavoro per malattia, il periodo di conservazione del posto, definito *comporto breve*, sarà incrementato di 2 mesi per ciascuna delle ipotesi di anzianità di servizio di cui alle lettere a), b) e c) della *richiamata* norma del CCSL.

Dopo averne valutato la rilevante estensione temporale, le Parti confermano i termini di conservazione del posto per il caso di *comporto prolungato* già previsti dal CCSL; quale accomodamento ragionevole le Parti concordano però che, per i soli lavoratori disabili che, a causa delle patologie che ne determinano la disabilità, siano assenti dal lavoro per malattia, il periodo di *comporto prolungato* si applicherà anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a due mesi.

Quale condizione necessaria per accedere a tali misure integrative in termini di conservazione del posto di lavoro, la sussistenza delle condizioni individuali di disabilità e della riconducibilità dell'assenza dal lavoro alle patologie che ne determinano la disabilità, dovrà essere oggetto di preventiva e specifica segnalazione da parte del lavoratore,

mediante visita a richiesta presentata dallo stesso al Medico Competente, a cui avrà dato peraltro liberatoria di informarne l'Azienda nel rispetto della normativa sulla privacy. A richiesta del lavoratore che acceda a tali misure integrative (in coerenza con quanto previsto dal CCSL in materia), l'Azienda indicherà la durata del periodo di compimento "breve" riconosciutogli e le condizioni per l'applicazione del compimento "prolungato".

Oltre alle Commissioni individuate ed istituite dal CCSL, nello stesso spirito di partecipazione e coinvolgimento, le Parti, verificato l'apporto positivo già dato nel recente passato, confermano l'istituzione della Commissione per le Attività Formative/Professionalità.

Commissione per le attività formative/ professionalità

L'Azienda riconosce nelle competenze e nelle capacità individuali dei lavoratori un requisito su cui si fonda il complessivo know-how tecnico aziendale e l'eccellenza qualitativa del prodotto.

Allo scopo di garantire i livelli di professionalità richiesti dall'evoluzione dei processi produttivi e dall'evoluzione tecnologica, l'Azienda comunica la volontà di realizzare iniziative dirette alla formazione ed allo sviluppo delle competenze.

Al fine di dare carattere permanente all'importante tema della formazione, le Parti convengono di confermare la Commissione Attività Formative/Professionalità che avrà il compito di proporre iniziative di formazione coerenti con i fabbisogni aziendali, di attivare programmi di formazione finanziata ed agevolata e di monitorare, con cadenza semestrale, l'andamento dei piani di formazione realizzati.

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo si impegnano ad individuare e comunicare all'Azienda - entro 15 giorni dalla sottoscrizione del medesimo - un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale - referente specifico sulla materia - conferendogli il potere di firma per i piani condivisi di formazione.

La Commissione si riunirà di norma semestralmente per una sintesi delle tematiche sopra indicate. Nel corso dell'incontro, in particolare, verrà data evidenza dei precedenti lavori fatti dalla

Commissione negli incontri operativi; inoltre, l'Azienda, sempre con cadenza semestrale e comunque anche su richiesta della Commissione, valuterà le proposte avanzate e illustrerà l'evoluzione professionale intervenuta per ciascuna Area Tecnologica anche al fine di individuare, con i membri della Commissione, ulteriori percorsi di evoluzione delle professionalità in Azienda, in coerenza con i fabbisogni aziendali.

La Commissione, per parte sindacale, è composta da 8 RSA comunicate dal Comitato Esecutivo, su designazione di ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo; per parte aziendale da rappresentanti designati dalla Direzione.

Al fine di garantire il maggiore apporto possibile di conoscenze e di partecipazione, il Comitato Esecutivo, previa comunicazione alla Direzione Aziendale, potrà affiancare ai membri della Commissione un ulteriore delegato per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del CCSL, su designazione di queste, che operi nell'Area Tecnologica interessata all'ordine del giorno della riunione.

Con l'obiettivo di accrescere le conoscenze delle persone su tematiche concernenti l'attività aziendale, ferme le attività formative già in essere direttamente collegate alle specifiche attività lavorative, le Parti attribuiscono alla Commissione l'implementazione dello studio di un nuovo progetto di formazione solo avviato e poi interrotto causa pandemia, dedicato al personale dipendente con qualifica operaia. In particolare, la Commissione, con il supporto e poi la docenza garantita dalla Scuola dei Mestieri, individuerà una serie di tematiche legate a Ferrari e alle attività aziendali sulle quali costruire altrettanti moduli formativi. Il progetto verrà quindi implementato nelle modalità già definite e avviato in via sperimentale per un anno.

Le modalità anche logistiche della fruizione saranno individuate dalla Commissione ricercando quelle più favorevoli a facilitare la maggiore partecipazione possibile, tenendo conto che l'attività formativa si svolgerà fuori dall'orario lavorativo in locali messi a disposizione dell'Azienda.

Le Parti si incontreranno al termine del periodo di sperimentazione per valutare l'andamento del progetto avviato.

L'Azienda indicativamente nel secondo semestre del 2024 metterà a disposizione di tutti i dipendenti che ne facciano richiesta un libretto formativo indicante i corsi di formazione che la persona ha tenuto in azienda.

Osservatorio aziendale

Come momento massimo di partecipazione, l'Azienda conferma la disponibilità a dare continuità all'incontro annuale "Osservatorio Aziendale" tra la Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali Territoriali dei Sindacati firmatari del CCSL e del presente accordo ed il Consiglio delle RSA.

L'incontro, nel corso del quale l'Azienda rappresenta l'andamento del business, il contesto competitivo, le previsioni economico-produttive, i programmi di sviluppo gamma-prodotto e lo sviluppo della rete commerciale, l'andamento prevedibile della occupazione e le iniziative di interesse generale in tema di prodotto/processo, si terrà di norma nei primi mesi dell'anno.

Al tema della formazione, inserita tra gli argomenti ricorrenti da trattare, le Parti convengono l'introduzione del tema della Sostenibilità ritenendo la materia strategica per l'Azienda.

La sostenibilità in Ferrari

Ferrari è impegnata in diversi progetti legati alla sostenibilità, che rappresentano i valori aziendali e guidano la società verso un decennio di sviluppo responsabile.

In un momento storico in cui la sostenibilità è parte fondamentale della direzione strategica del business, Ferrari ha rafforzato la propria strategia attorno ai cinque pilastri, continuando il viaggio verso la Carbon Neutrality entro il 2030.

Ferrari sulle tematiche ambientali adotta lo stesso approccio ormai consolidato nello sviluppo del prodotto.

Innanzitutto, si è implementata la logica del team di sviluppo di un progetto complesso in cui, come quando si sviluppa una nuova auto, tutte le funzioni aziendali contribuiscono con le proprie competenze all'organicità del progetto.

Nell'analisi del problema l'azienda ha analizzato

con grande accuratezza il quadro di riferimento, partendo dalle emissioni del settore dei valori globali di gas Serra nel 2019, ultimi dati normalizzati disponibili prima della pandemia di Covid. Su un totale di 58M di kTon di CO2 l'impatto complessivo di Ferrari è stato pari allo 0,001% delle emissioni globali. La Ferrari ha quantificato e fatto certificare da una terza parte in conformità alla norma ISO 14064 tutte le emissioni dirette ed indirette, a monte e a valle dei propri processi, andando a considerare tutti i mainstream dall'approvvigionamento all'uso del veicolo a meno della fine del ciclo di vita dei veicoli, perché, come si può facilmente immaginare, una Ferrari non ha una fine, le vetture Ferrari sono per sempre. Concentrarsi solo sulla fase di utilizzo dei veicoli, considerando solo le emissioni da serbatoio alla ruota, sarebbe limitativo. Ferrari ha deciso di sviluppare un approccio olistico puntando ad un piano che garantisca un'azione climatica equa, globale che punti all'energia verde, ai materiali riciclati e allo sviluppo delle tecnologie innovative in grado di stravolgere il presente e progettare il futuro. Il piano di azione è soprattutto incentrato laddove Ferrari ha il controllo e l'impatto diretto, ovvero presso le proprie sedi. In piena continuità con il proprio DNA, Ferrari ha interpretato al massimo le tecnologie consolidate e investito in innovazione e sviluppi di nicchia adatti alla propria dimensione industriale. Inoltre, ritenendo importante agire, l'Azienda ha sviluppato dei progetti di alta qualità che contribuissero positivamente da subito dal punto di vista climatico, sociale e culturale. Di seguito le azioni intraprese:

- Tecnologie consolidate: Fotovoltaici-Elettrificazione-Riduzione consumi- Miglioramento processo
- Tecnologie innovative: Fuel cell-Idrogeno-Water Management
- Sviluppo industriale tecnologie di nicchia: Biometano-Power Purchase Agreement-Comunità Energetica
- Cultura coinvolgimento delle persone e delle comunità: Bosco Ferrari-Cuore Verde-Formazione

Sicurezza informatica e del patrimonio

Le disposizioni in materia di cui all'Accordo Aziende

dale 30 maggio 2012 qui richiamate sono aggiornate dal Manuale della Sicurezza Informatica e dal Regolamento Accessi e Presenze, allegati al presente accordo e valevoli anche quale informativa specifica rivolta a ciascun dipendente secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

La Società assicurerà la massima diffusione e reperibilità del Manuale di Sicurezza Informatica e del Regolamento Accessi e Presenze anche mediante la Intranet aziendale.

Le Parti condividono l'importanza del tema della sicurezza del patrimonio aziendale, ritenendo prioritari la tutela del segreto industriale e della confidenzialità in relazione ai prodotti, ai progetti e più in generale alle informazioni e dati aziendali, che rappresentano un elemento competitivo per la Società.

Per quanto sopra, fermo quanto già previsto in sede di CSSL, le Parti si danno reciprocamente atto che rientra tra le competenze della commissione organizzazione e sistemi di produzione anche l'informazione, consultazione e più in generale il confronto sulla materia, con lo scopo di monitorare l'andamento delle azioni aziendali poste in essere a tutela del patrimonio aziendale e della sicurezza informatica ed eventualmente proporre e condividere ulteriori azioni di miglioramento e/o aggiornamento.

Le Parti convengono sull'opportunità di sensibilizzare i lavoratori circa il corretto utilizzo dei social media in relazione alle possibili connessioni con le attività lavorative svolte e a tal fine condividono la "Social Media Policy", che si allega al presente accordo e che l'Azienda renderà disponibile anche mediante la Intranet aziendale.

Sistema di orario

L'attuale sistema di orario aziendale - fatti comunque salvi accordi individuali e quelli legati a specifiche attività - è così articolato:

- **Giornaliero:**
08,00 - 17,00
dal lunedì al venerdì
- **Due Turni:**
05,00 - 12,30; 12,30 - 20,00
a rotazione dal lunedì al venerdì

- **Tre Turni:**
05,00 - 12,30; 12,30
20,00; 20,00 - 03,00
a rotazione dal lunedì al venerdì

A tali orari si aggiungono i diversi sistemi di turnazioni, orari di lavoro e gli strumenti di flessibilità previsti dal vigente CSSL.

Monte ore sindacale

Entità e disciplina dei permessi sindacali

In relazione a tutto quanto sin qui espresso, le Parti si riconoscono interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni sindacali, teso ad accrescere i momenti di dialogo, affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo, al fine di comporre eventuali occasioni conflittuali.

In questo quadro di riferimento l'Azienda, in aggiunta ai permessi retribuiti spettanti ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali previsti dal combinato disposto degli articoli 19 e 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300, riconosce alle Segreterie Provinciali delle Organizzazioni firmatarie del C.C.S.L. 8.03.2023 e del presente accordo un Monte Ore complessivo annuo aggiuntivo di 7.800 ore.

Di seguito la ripartizione a seguito delle elezioni delle RSA del 2021:

- FIM/CISL	ore 2.400=
- UILM/UIL	ore 3.200=
- FISMIC/CONFISAL	ore 2.200=

Le Parti sin da ora convengono di rimodulare il Monte Ore in funzione della eventuale diversa ripartizione delle RSA a seguito di nuove elezioni.

Il Monte Ore di cui sopra è a copertura di tutte le attività sindacali, interne ed esterne ed è comprensivo altresì dei permessi usufruiti ai sensi dell'art. 30 della predetta legge 20 maggio 1970 n. 300 (Permessi per dirigenti provinciali e nazionali).

Tale Monte Ore è di esclusiva competenza delle Segreterie Provinciali firmatarie per lo svolgi-

mento di tutte le attività degli appartenenti alle medesime Organizzazioni Sindacali.

Con il presente accordo le Parti hanno inteso assorbire tutti i trattamenti previsti dalla legge e dai contratti in materia di permessi sindacali retribuiti.

Utilizzo dei permessi sindacali

Il Monte Ore Complessivo potrà essere utilizzato a copertura di:

1. tutte le ore di permesso sindacale retribuito dei dirigenti delle RSA, ore che eccedono le 8 ore mensili ex art. 23 legge 20 maggio 1970 n. 300
2. tutte le ore di permesso per i componenti di organismi incaricati delle operazioni connesse alla consultazione elettorale per la nomina/designazione di RSA/RLS
3. tutte le ore di permesso per i componenti degli organi direttivi di cui all'art. 30 legge 300/1970 e di cui all'art. 2, Titolo Primo, del CSSL 11/03/2019. Al fine dell'utilizzo di questi permessi l'Organizzazione Sindacale dovrà comunicare per iscritto alla Direzione Aziendale della Ferrari a inizio anno l'elenco completo dei componenti degli organi direttivi per l'anno di riferimento, comunicare tempestivamente eventuali variazioni in corso di anno e, con almeno 48 ore di anticipo rispetto alla fruizione, l'elenco dei lavoratori che fruivano di tali permessi con indicazione del giorno di fruizione

Ai lavoratori di cui ai punti 2 e 3 che non siano dirigenti delle RSA non sono in nessun caso applicabili i permessi di cui sopra, previsti per i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Disciplina utilizzo permessi

Il lavoratore che intende usufruire di permessi sindacali, salvo casi di urgenza, dovrà richiedere, in forma scritta utilizzando apposito modulo (come da fac-simile in allegato 1), il permesso con un preavviso minimo di 24 ore, se interno e di 48 ore se esterno.

Non potranno essere utilizzati permessi sindacali interni non retribuiti, salvo il caso di partecipazione a riunioni con Rappresentanti della Direzione Aziendale a intero Monte Ore esaurito.

Per l'attuazione, la gestione e la contabilizzazione dei permessi viene utilizzato un apposito cartellino individuale mensile intestato alle persone aventi diritto (come da fac-simile in allegato 2). Sul cartellino oltre ai dati identificativi del dipendente viene indicata l'Organizzazione Sindacale di appartenenza. Tale cartellino sarà intestato e consegnato ogni mese ai rispettivi responsabili degli aventi diritto all'utilizzo dei permessi sindacali.

Ciascun avente diritto nel momento in cui fruisce del permesso sindacale richiesto nei termini previsti firmerà l'apposito cartellino.

Il responsabile del titolare di permessi sindacali provvederà:

- a) a rilasciare all'interessato il permesso scritto sull'apposito modulo (fac-simile in allegato 1);
- b) ad annotare sul cartellino individuale, in corrispondenza del giorno, l'ora di inizio e quella del rientro sul posto di lavoro o comunque del termine del permesso;
- c) a fare controfirmare di volta in volta dal titolare del cartellino il periodo di tempo utilizzato per il permesso;
- d) a consegnare all'Amministrazione del Personale il cartellino individuale mensile relativo ai permessi sindacali.

L'Azienda fornirà bimestralmente alle Organizzazioni Sindacali il dato relativo all'utilizzo dei permessi sindacali.

Esclusivamente ai dirigenti delle RSA, ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 della legge 300/1970, saranno concessi, previa richiesta scritta all'Azienda da parte dell'interessato di regola 3 giorni prima della fruizione, permessi sindacali non retribuiti nella misura massima di 8 giorni l'anno, per la partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale.

2. PREMIO DI COMPETITIVITÀ

In relazione a tutto quanto fin qui esposto, le Parti, si danno atto che la partecipazione dei dipendenti ai risultati aziendali si pone quale importante elemento di motivazione e coinvolgimento delle persone nella gestione aziendale.

Le Parti, pertanto, confermano l'istituzione del Premio di Competitività, che, in coerenza a quanto previsto dal vigente CCSL, sia collegato ad andamenti economici aziendali in un'ottica di partecipazione, competitività e redditività.

Sulla base di quanto precede si conferma la suddivisione del premio di competitività, prevedendone uno per le aree di business Sports Cars e Lifestyle e uno specifico per la Scuderia Ferrari.

L'erogazione del premio di competitività, (Sports Cars, Lifestyle e Scuderia Ferrari) per sua natura variabile, è subordinata al raggiungimento di un livello minimo di risultati aziendali: Adjusted EBITDA: 1.500 milioni di euro e terrà conto del livello degli obiettivi raggiunti nonché della effettiva prestazione dei singoli lavoratori.

2.1 Regolamento Premio di Competitività Sports Cars e Lifestyle

A far data dal 01/01/2024 il "Premio di Competitività" sarà costituito dai quattro indicatori di seguito riportati:

- Indicatore di Produzione
- Indicatore Economico
- Indicatore ESG (Environmental Social Governance)
- Indicatore Gestionale Qualità ed Affidabilità Prodotto

A) Indicatore di Produzione	Numero Vetture consegnate alla Rete di Vendita*
B) Indicatore Economico	ADJUSTED EBITDA*
C) Indicatore ESG	TEE (Totale Energia Equivalente)
Q) Indicatore Gestionale Qualità ed Affidabilità Prodotto	ICP
	R100

* valori relativi al Bilancio Consolidato del Gruppo Ferrari

Gli indicatori A, B e C, definiti come sopra, fungono da addendi. Per ciascun indicatore sono definiti parametri a cui sono correlati valori economici.

L'indicatore Q funge da moltiplicatore o demoltiplicatore dei risultati, ottenuti dalla somma degli indicatori A, B e C.

A) Indicatore di Produzione

L'indicatore di produzione è costituito da un unico parametro di riferimento: il numero di Vetture consegnate alla Rete di Vendita.

B) Indicatore Economico

L'indicatore economico è costituito da un unico parametro di riferimento: l'ADJUSTED EBITDA, definito come risultato prima delle imposte e tasse sul reddito, oneri e proventi finanziari ed ammortamenti, rettificato da oneri e proventi straordinari.

C) Indicatore ESG

La sostenibilità rappresenta un fattore strategico per Ferrari e le parti convengono l'introduzione di uno specifico indicatore che misuri il consumo di energia in relazione alla produzione di vetture.

Nello specifico, l'indicatore (C) rappresenta la differenza, su base annuale, tra l'utilizzo di fabbisogno di energia prevista a budget e quella realmente consumata in relazione all'indicatore produttivo.

Q) Indicatore Gestionale Qualità ed Affidabilità Prodotto

Le Parti individuano nella qualità del prodotto un tema centrale per lo sviluppo dello stesso e - confermata la crescente attenzione della clientela alla qualità legata al prodotto, nonché il costante aumento della presenza della concorrenza - confermano, quali indicatori che esprimano il valore qualitativo intrinseco e percepito dei nostri prodotti, l'indicatore (ICP) per quanto attiene gli standard estetici e di finizione (ICP); l'indicatore (R100) per quanto riguarda la fase di qualità progettuale, tecnico-costruttiva e di affidabilità funzionale del prodotto (R100).

La misurazione dei risultati nell'area gestionale ha la finalità di valutare la qualità e l'affidabilità del prodotto aziendale.

L'indicatore gestionale "Q" è composto dai due indici suddetti, con pari peso specifico percentuale:

1)	ICP	50%
2)	R100	50%

■ **I.C.P.:** misura il numero medio di punti di merito per vettura assegnati in verifica I.C.P. (Initial Customer Perception) standard, effettuata a vettura finita. La

verifica è mirata ad una valutazione del livello di conformità da un punto di vista estetico.

■ **R100:** (Sigip sistema informativo garanzia internazionale periodo di produzione) misura la percentuale di anomalie rilevate su un campione di vetture considerato nei periodi di produzione di 12 mesi o minor periodo nell'anno di riferimento.

Modalità di rilevazione

L'andamento degli indicatori A e B è pubblicato periodicamente in osservanza alle leggi che disciplinano le comunicazioni delle Società quotate.

Le Parti, al fine di monitorare l'andamento degli indicatori ESG e Qualità, istituiscono un apposito incontro paritetico da tenersi con cadenza quadrimestrale al quale parteciperanno, per parte sindacale, il Comitato Esecutivo e una ulteriore RSA su designazione di ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo; per parte aziendale, rappresentanti designati dalla Direzione. Durante tale incontro l'Azienda esporrà l'andamento degli indicatori e valuterà eventuali proposte presentate in ottica di ulteriore miglioramento.

Valorizzazione premio

Il valore assoluto del Premio di Competitività da attribuire sulla base dei risultati consolidati si ottiene, anno per anno, sommando i valori/parametri risultanti dagli indicatori A, B e C e moltiplicando il risultato per il valore conseguito dall'indicatore "Q" secondo la seguente formula:

$$Pd.C. = (A + B + C) \times Q$$

Tabella degli indicatori e dei correlati valori

Indicatore di Produzione: volumi consegnati alla Rete (A)

Le Parti stabiliscono che l'erogazione economica legata all'andamento dell'indicatore di Volumi (A) è così strutturata:

INDICATORE PRODUTTIVO (A)	
Volumi	Euro
11.000-12.000	€ 2.000
12.001-13.000	€ 3.800
13.001-14.000	€ 4.100
14.001-15.000	€ 4.300
15.001-16.000	€ 4.500
16.001-17.000	€ 4.700
>17.000	€ 5.000

Indicatore Economico: Adjusted EBITDA (B)

Le Parti stabiliscono che l'erogazione del Premio correlata all'andamento dell'indicatore economico (B) è così strutturata:

INDICATORE ECONOMICO (B)	
Adj - EBITDA (Mio)	Euro
1.500-1.700	€ 2.200
1.701-2.000	€ 3.800
2.001-2.250	€ 4.100
2.251-2.450	€ 4.300
2.451-2.650	€ 4.500
2.651-2.850	€ 4.700
>2.850	€ 5.000

Indicatore ESG (C)

Le Parti stabiliscono che l'erogazione del Premio correlata all'andamento dell'indicatore sostenibilità (C) è così strutturata:

INDICATORE SOSTENIBILITÀ (C)	
Delta	Euro
-0,10 / -0,05	€ 1.000
-0,05 / 0	€ 3.800
0 / 0,05	€ 4.100
0,05/0,1	€ 4.300
0,1 / 0,15	€ 4.500
0,15 / 0,2	€ 4.700
>0,2	€ 5.000

Le Parti, nell'individuazione del valore degli indicatori, hanno tenuto conto del principio di ultrattività contenuto nel presente Accordo.

Indicatore di Qualità (Q)

L'indicatore Q funge da moltiplicatore o demoltiplicatore del risultato (A+B+C), in ragione di un valore massimo di oscillazione in positivo o negativo del 10%.

Indicatore sintetico di Qualità	Valore parametro Q
Inferiore al 90% dell'obiettivo	0,9
Compreso tra il 90% e il 110% dell'obiettivo	Valore risultante
Superiore al 110% dell'obiettivo	1,1

2.2 Regolamento premio di competitività Scuderia Ferrari

Le Parti, confermano, anche in riferimento ai regolamenti introdotti negli anni dalla FIA, di voler rafforzare la rilevanza dell'elemento della sportività nella struttura del premio, anche al fine di rimarcare la stretta connessione tra risultati sportivi e performance aziendali.

Per l'effetto, limitatamente ai lavoratori che prestano attività presso la Direzione Scuderia Ferrari (ai fini della identificazione dei lavoratori si farà riferimento all'allocatione dell'interessato - nel periodo di riferimento, valutato anche a mesi con valorizzazione a tali fini delle frazioni superiori a 15 giorni - in centri di costo gestionalmente riferiti alla Scuderia Ferrari), a far data dal 01.01.2024, il "Premio di Competitività" sarà ridefinito dai tre indicatori di seguito riportati:

- Indicatore di Affidabilità e Qualità (AQ)
- Indicatore Sportivo Classifica Costruttori Campionato Mondiale di F1 (S)
- Indicatore ESG (E)

AQ) Indicatore di Affidabilità e Qualità	Parametro T.Q.I.
	Parametro R.R.I.
S) Indicatore Sportivo	Classifica Costruttori Campionato Mondiale di F1
E) Indicatore ESG	TEE (Totale Energia Equivalente)

Per ciascuno dei tre predetti indicatori sono definiti parametri cui sono correlati valori economici.

AQ) Indicatore di affidabilità e qualità

Si precisa che l'Indicatore di Affidabilità e Qualità (acronimo AQ) è la risultante di due parametri (Reliability Race Indicator - RRI e Total Quality In-

dicator - TQI), che definiscono la capacità di progettare e costruire una vettura di Formula1 che abbia le caratteristiche di Affidabilità (RRI) e Qualità (TQI) necessarie per competere per il titolo nel Campionato del Mondo di Formula 1.

Si definisce pertanto "Indicatore di Affidabilità e Qualità" la somma pesata dei due parametri RRI (Reliability Race Indicator) e TQI (Total Quality Indicator), che hanno a tali fini pari peso specifico percentuale:

1)	T.Q.I.	50%
2)	R.R.I.	50%

■ il parametro T.Q.I. misura la capacità complessiva di progettare, produrre ed assemblare componenti e sistemi di una vettura di F1 con la qualità di prodotto e di processo necessaria per garantire le prestazioni della vettura, anche nel rispetto dei tempi e dei costi definiti;

■ il parametro R.R.I. misura il valore delle anomalie durante gli eventi gara che possono condizionare il risultato della gara; tale parametro definisce quindi la capacità di progettare e sviluppare una vettura competitiva ed affidabile per tutto il campionato.

E) Indicatore ESG

La sostenibilità rappresenta un fattore strategico per Ferrari e le parti convengono l'introduzione di uno specifico indicatore che misuri il consumo di energia in relazione alla produzione di vetture.

Nello specifico, l'indicatore (E) rappresenta la differenza, su base annuale, tra l'utilizzo di fabbisogno di energia prevista a budget e quella realmente consumata in relazione all'indicatore produttivo.

Modalità di rilevazione

L'indicatore "S" è certificato dalla Classifica Costruttori del Campionato Mondiale di F1 pubblicato dalla FIA.

Gli indicatori "AQ ed E" - in riferimento ai parametri sopradescritti - sono rilevati secondo i criteri aziendali in atto.

Ciò posto, le Parti, ai soli fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata sulla quota parte di Premio che potrebbe beneficiarne in base alla vigente normativa in materia, individuano, oltre ai suddetti indicatori e all'indicatore economico Adjusted EBITDA, relativo al Bilancio Consolidato del Gruppo Ferrari, i seguenti specifici Indicatori di Risultato ("IR"), anch'essi correlati alla Qualità ed Affidabilità, suscettibili di attestare i risultati incrementali attesi nel periodo ultrannuale di vigenza della presente intesa

- Request of Non Conformity (%RNC) - indica la non conformità relative a quote critiche e importanti a disegno di progetto
- Near Miss Indicator - indica le anomalie avvenute durante la gara che potenzialmente avrebbero determinato il ritiro vettura
- Punti totalizzati in classifica Piloti Campionato Mondiale di F1
- Numero di podi

Le Parti si danno atto che, al fine della applicazione della detassazione, è sufficiente che, alternativamente, anche uno solo tra gli indicatori S, AQ ed E, Indicatori di Risultato ("IR") e l'indicatore economico sopra individuati abbia una progressione incrementale. A tali fini, le Parti si incontreranno per condividere i dati rilevanti.

Tabella degli indicatori e dei correlati valori

Indicatore di Affidabilità/Qualità (AQ)

Le Parti stabiliscono che l'erogazione economica legata all'andamento dell'indicatore di Affidabilità e Qualità è così strutturata:

Indicatore sintetico di Affidabilità e Qualità (AQ)	
Valore parametro	Euro
1,03	€ 600
1,04	€ 700
1,053	€ 850
1,067	€ 1.150
1,080	€ 1.500
1,093	€ 1.850
1,12	€ 2.000

Indicatore Sportivo S (Classifica Costruttori Campionato Mondiale F1)

Le Parti stabiliscono che l'erogazione del Premio correlata all'andamento dell'indicatore sportivo (S) è così strutturata:

Indicatore Sportivo (S): Classifica Costruttori Campionato Mondiale F1				
Anno	2024	2025	2026	2027
Posizionamento	Euro	Euro	Euro	Euro
1	13.200	13.200	13.200	13.200
2	11.250	11.300	11.350	11.450
3	11.050	11.100	11.150	11.250
4	10.400	10.600	10.800	11.000
5	9.700	9.800	9.900	10.000
6	4.400	4.400	4.400	4.400
Da 7 a 10	0	0	0	0

Indicatore ESG (E)

La sostenibilità rappresenta un fattore strategico per Ferrari e le parti convengono l'applicazione del relativo indicatore anche al premio di competitività Scuderia Ferrari.

Nello specifico l'indicatore (E) rappresenta la differenza, su base annuale, tra l'utilizzo di fabbisogno di energia totale prevista a budget e quella realmente consumata in relazione all'indicatore produttivo.

INDICATORE SOSTENIBILITÀ (E)	
Delta	Euro
-0,10 / -0,05	€ 500
-0,05 / 0	€ 1.250
0 / 0,05	€ 1.350
0,05/0,1	€ 1.450
0,1 / 0,15	€ 1.500
0,15 / 0,2	€ 1.600
>0,2	€ 1.700

Valorizzazione premio

Il valore assoluto del Premio di Competitività per la Scuderia Ferrari è quindi da attribuire sulla base dei risultati consolidati e si ottiene, anno per anno, sommando i parametri/valori risultanti dagli indicatori AQ, S ed E di cui alle precedenti Tabelle.

$$P.d.C. = AQ + S + E$$

Quota parte del valore assoluto del Premio di Competitività per la Scuderia Ferrari potrà bene-

ficiare dell'applicazione dell'imposta sostitutiva in base alla vigente normativa in materia ove si verifichi una progressione incrementale anche solo di uno degli indicatori già citati nel paragrafo "modalità di rilevazione".

3. PARTECIPAZIONE INDIVIDUALE AI RISULTATI ED ETICA DEL LAVORO (Sports Cars, Lifestyle e Scuderia Ferrari)

Assunto come principio che i Premi di Competitività come sopra definiti devono incentivare la produttività individuale e di sistema e non semplicemente rendicontare i risultati, l'entità degli stessi sarà determinata anche sulla base della effettiva partecipazione individuale alla realizzazione dei risultati aziendali, partecipazione individuale misurata dalla presenza di ciascun lavoratore. Pertanto l'entità del Premio di Competitività sarà riproporzionata individualmente tenendo conto delle ore non lavorate rispetto alle teoriche di calendario lavorativo, secondo la tabella che segue.

Le Parti convengono, a partire dal 01 gennaio 2024, di ridefinire le assenze che non saranno conteggiate al fine della quantificazione del premio individuale nel modo che segue:

- Ferie
- Par
- Assemblea sindacale retribuita
- Permessi sindacali retribuiti
- Infortuni sul lavoro (con esclusione degli infortuni in itinere)
- Permessi fruiti ai sensi dell'art. 33, commi 2, 3, 6 e 7 della L. 104/92
- Congedo maternità/paternità (obbligatorio e facoltativo), ore allattamento nonché congedi o permessi parentali retribuiti, di legge o riconosciuti dall'azienda
- Congedo per lutto del coniuge, anche per effetto di unione civile, e familiare di primo e se-

- condo grado idoneamente documentati
- Congedo per matrimonio o per unione civile, idoneamente documentati
- Permessi donazione sangue e midollo osseo, idoneamente documentati
- Permessi per svolgimento di attività di pubblico servizio emergenziale (protezione civile e croce rossa) idoneamente documentati

Per la vigenza del presente Accordo la tabella "incidenza annuale assenze individuali sul valore del premio annuale" sarà la seguente:

Numero ore di assenza	Premio di Competitività
dal 1 gennaio al 31 dicembre	% erogata
0	107%
1- 64	100%
65 - 104	85%
105 - 136	80%
137-168	75%
>168	70%

4. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO (Sports Cars, Lifestyle e Scuderia Ferrari)

L'erogazione del Premio di Competitività prevede, per i lavoratori dipendenti e in somministrazione a tempo indeterminato, quattro anticipi nel corso dell'anno (Febbraio, Giugno, Agosto e Ottobre) e un conguaglio ad Aprile dell'anno successivo a quello di rilevazione sulla base del valore risultante dall'applicazione del meccanismo degli indicatori sopra descritti rilevati a consuntivo e dalla partecipazione individuale ai risultati.

Ai lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non verranno erogati anticipi

e l'importo del Premio di Competitività, nella misura complessiva maturata, verrà riconosciuto in coincidenza con il mese previsto per l'erogazione del conguaglio. Ad essi, nel caso di trasformazione del contratto di somministrazione da tempo determinato a tempo indeterminato, verranno erogati dalla agenzia di somministrazione, con le competenze del mese successivo alla trasformazione stessa, gli anticipi del Premio fino a quel momento non corrisposti coerentemente con quanto previsto dal presente accordo.

L'importo di ogni singolo anticipo è così determinato:

- Anticipo di febbraio: € 1.300,00 (milletrecento/00) lordi
- Anticipo di giugno: € 1.300,00 (milletrecento/00) lordi
- Anticipo di agosto: € 1.300,00 (milletrecento/00) lordi
- Anticipo di ottobre: € 1.300,00 (milletrecento/00) lordi

Percepiranno gli anticipi di cui sopra tutti i lavoratori come sopra individuati che siano in forza e non dimissionari alla data prevista come di erogazione.

Il valore individuale del Premio di Competitività - compresi gli anticipi di cui sopra - sarà riproporzionato ai mesi di servizio prestati nell'anno di competenza e in funzione di eventuali periodi di aspettativa non retribuita a qualsiasi titolo utilizzati nel periodo considerato.

La frazione di mese superiore a 15 gg. sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di part-time l'importo del premio (e quindi degli anticipi) sarà riproporzionato in base alla ridotta prestazione convenuta e per la durata della stessa.

Nel caso in cui vi sia cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, le trattenute dalle competenze spettanti dei lavoratori interessati riguarderanno gli anticipi del Premio di Competitività percepiti, solo se essi dovessero risultare di importo superiore rispetto a quanto spettante, prorata, ai detti lavoratori sulla base dei valori dell'ultimo PdC corrisposto, che continuerà a costituir-

re il riferimento anche per l'erogazione del conguaglio a saldo, conguaglio da considerarsi ad ogni effetto contributivo e fiscale di competenza dell'anno di erogazione anche se liquidato in anticipo rispetto alle previsioni dell'accordo Premio di Competitività Ferrari.

Le relative quote del Premio sono ad ogni effetto contributivo e fiscale di competenza dell'anno di erogazione ed hanno natura distinta della retribuzione, eventualmente defiscalizzate e decontribuite ai sensi delle vigenti normative. Esse si intendono pertanto comprensive di ogni incidenza sugli istituti retributivi di legge e di contratto. Le parti convengono che ai sensi dell'art.1 della legge 29/5/1982 n°297 il Premio di Competitività è escluso dalla base di calcolo del T.F.R..

Le Parti si danno atto che al fine della applicazione della detassazione, è sufficiente che alternativamente anche uno solo degli indicatori individuati abbia una progressione incrementale.

Avuto riguardo all'iniziativa assunta da Ferrari con la prossima attuazione di un Piano di Azionariato rivolto alla generalità dei dipendenti delle società italiane del Gruppo Ferrari (nel quadro normativo di cui all'art. 51, comma 2 lettera g) del TUIR), in cui è previsto che l'Azienda attiverà a proprie spese anche la posizione individuale a beneficio di ogni dipendente assegnatario delle azioni, sul presupposto della sussistenza del contratto di lavoro diretto e della sussistenza dei requisiti di legge per la detassazione, verrà offerto ai dipendenti che rientrano nella fascia di reddito prevista per essa e a condizione che abbiano mantenuto attiva la posizione individuale di cui sopra, di convertire in azioni Ferrari l'equivalente massimo di tremila euro (fatte salve modifiche normative). Tale conversione potrà avvenire in occasione del conguaglio del PdC che verrà effettuato ad aprile di ogni anno, secondo le condizioni, modalità e tempistiche previste in un Regolamento che a tali specifici fini sarà varato dall'Azienda.

5. DURATA DI APPLICAZIONE DEL PREMIO DI COMPETITIVITÀ E PERIMETRO DI APPLICAZIONE

Il presente Accordo, nella parte che disciplina il Premio di Competitività per gli anni 2024/2027, ha vigore fino al 31 dicembre 2027 e si applica alle società italiane del Gruppo Ferrari che applicano il CCSL. Il Premio di Competitività, come definito nel presente Accordo, sostituisce e assorbe integralmente quanto a tale titolo è stato previsto nei precedenti accordi.

Il Contratto si intenderà rinnovato se non disdetto tre mesi prima della scadenza con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente accordo resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito con nuovo accordo.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Accordo, si fa espresso rinvio al CCSL.

Letto, confermato e sottoscritto

Maranello, 13 novembre 2023

ENTE

REPARTO

Responsabile indicato:

C.D.C.

CARTELLINO INDIVIDUALE PERMESSI SINDACALI

C.D.C.



Siglec

Sindacato

N° Matricola

Messa

	DALLE ORE	ALLE ORE	RSA/DIR RLS	VISTO	DALLE ORE	ALLE ORE	RSA/DIR RLS	VISTO	DALLE ORE	ALLE ORE	RSA/DIR RLS	VISTO	DALLE ORE	ALLE ORE	RSA/DIR RLS	VISTO	TOT. ORE PERMESSI	VISTO CASO DIRETTO	
1																			
2																			
3																			
4																			
5																			
6																			
7																			
8																			
9																			
10																			
11																			
12																			
13																			
14																			
15																			
16																			
17																			
18																			
19																			
20																			
21																			
22																			
23																			
24																			
25																			
26																			
27																			
28																			
29																			
30																			
31																			
ANNOTAZIONI																			
															TOTALE ORE RSA				
															TOTALE ORE DIRETTIVO				
															TOTALE ORE RLS				



Strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze

Informativa