



Resta inteso che le misure di riduzione di orario sono riferite ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo pieno.

Al termine del periodo sperimentale le parti si incontreranno per valutarne i risultati operativi.

In caso di eventuali successive misure di riduzione dell'orario di lavoro previste da fonti legali e/o contrattuali, le parti si incontreranno per le opportune armonizzazioni.

### **Banca del Tempo BT**

Nell'attuale scenario economico e di mercato, caratterizzato da una forte volatilità, che rende difficoltose anche le previsioni di breve periodo, è interesse delle parti attrezzarsi al fine di poter disporre, ove necessario, di un riserva di tempo retribuito che possa costituire un valido supporto nella gestione di eventuali chiusure collettive, anche per canale/ente, programmate in ragione di esigenze tecniche organizzative produttive, preventivamente rispetto a qualunque strumento di sostegno al reddito. Tale contenitore, denominato Banca del Tempo (BT) sarà alimentato dai seguenti istituti: 5 giorni di permessi annui retribuiti di cui all'art. 5 sez. quarta titolo III del CCNL vigente e dalle riduzioni maturate in banca del tempo per chi applica gli orari speciali come stabilito nel paragrafo precedente.

Il ricorso al monte ore BT nell'anno di maturazione potrà avvenire per la definizione di chiusure totali collettive fino a concorrenza di 5 giorni, mentre per la quota eccedente potrà avvenire anche a livello di singolo settore o canale.

Il monte ore BT residuo nell'anno successivo a quello di maturazione potrà essere utilizzato collettivamente a livello di singolo settore o canale.

La calendarizzazione delle chiusure con l'utilizzo del monte ore BT verrà definita previo confronto con la RSU da esaurirsi entro 10 giorni dalla data di convocazione dell'esame congiunto. La quota in BT relativa ai Permessi annui retribuiti (5 giorni maturati nell'anno) verrà calendarizzata di norma tra giugno e settembre. I residui delle ore accumulate nella Banca del Tempo BT non fruiti al termine dell'anno successivo a quello di maturazione confluiranno nel Conto Ore individuale.

### **Norma transitoria**

L'utilizzo della Banca del Tempo potrà avvenire con decorrenza dal 1 gennaio 2025, ciononostante l'accumulo delle ore di riduzione oraria per effetto dell'applicazione degli orari speciali avverrà con decorrenza dalla firma del presente accordo. Le ore accumulate in BT fino al 31 dicembre 2024 saranno trattate in BT come quelle maturate dal 1 gennaio 2025 e quindi restano disponibili in BT fino al 31 dicembre 2026.

### **Flessibilità orario c.d. "Conto recupero mensile"**

Con riferimento agli impiegati vengono confermate le 8 ore di conto recupero come stabilite all'art. 3 dell'accordo 30 aprile 2019. La flessibilità dell'orario giornaliero verrà estesa ai cd "facenti funzione" impegnati sul turno centrale ed inseriti in contesti organizzativi /enti in cui la flessibilità è utilizzata dal resto del team. In via sperimentale ai fini della valutazione sull'applicabilità del conto recupero mensile ai lavoratori con qualifica operaia verrà avviato un progetto pilota nel sito di Airasca in contesti organizzativi in ambito produttivo o ad esso connesso, non caratterizzati da un'organizzazione del lavoro in alternanza di turni.

### **3) WELFARE**

#### **Sostegno economico per grave disabilità**

Per la vigenza del presente accordo, nei casi di grave disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/92 nel testo vigente alla data del 28 maggio 2024, è previsto un contributo aziendale di 440 euro lordi mensili; il contributo è riservato ai dipendenti che abbiano per se stessi o per i figli a carico il riconoscimento della condizione dell'art. 3 comma 3 citato. In caso di revisioni normative i cui effetti si esplichino durante la vigenza del presente accordo, le parti si incontreranno per le verifiche del caso.

B M Jy

### Permessi per malattia del figlio

Fermo restando quanto stabilito in materia dagli accordi 20 febbraio 2015 e 30 aprile 2019 i giorni di permesso per malattia di cui all'art. 47 comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001 considerati dall'azienda come retribuiti vengono elevati a 3 giorni all'anno.

### Congedo parentale

SKF sostiene la genitorialità e l'equilibrio tra vita lavorativa e personale, offrendo pari opportunità a uomini e donne per garantire un'autentica conciliazione delle responsabilità familiari e professionali. In tale spirito anche al fine di favorire la suddivisione delle attività di cura dei figli tra i genitori, per gli eventi successivi alla sottoscrizione del presente accordo e nel limite massimo di 2 mesi complessivi di congedo parentale ex art. 32 D.lgs. 151/2001 l'indennità prevista dall'art. 34 del medesimo decreto è elevata di un ulteriore 20%, fermo restando il limite massimo del 100% della retribuzione spettante.

Ove i genitori siano entrambi dipendenti SKF l'integrazione a carico azienda deve essere intesa in alternativa tra i genitori.

### Sostegno in caso di decesso di dipendenti

In caso di decesso di dipendenti in forza con situazioni meritevoli di particolare attenzione, la RSU previa autorizzazione della famiglia del defunto lo segnalerà alla commissione D&I (Diversity & Inclusion).

La Commissione farà una valutazione che porterà all'attenzione della Direzione aziendale per un valido sostegno al coniuge, al convivente more uxorio o partner di unione civile e figli conviventi fiscalmente a carico.

### Convezione asili nido

L'azienda verificherà la possibilità di attivazione convenzioni sui territori, nell'ambito del sistema aziendale "SKF WELFARE".

### Costo del servizio mensa

Il costo del pasto del servizio mensa, tempo per tempo vigente, è ripartito per il 71% a carico azienda e per il 29% in capo al lavoratore.

### CAMPUS (ex colonie)

Il contributo a carico azienda per la partecipazione dei figli dei dipendenti ai campus aziendali viene elevato al 100% per tutti i lavoratori con un ISEE inferiore a 25.000 euro.

Tale agevolazione verrà riconosciuta previa presentazione di idonea documentazione giustificativa.

### Borse di studio

Le parti condividono la convinzione della importanza dell'istruzione nella formazione della persona e nel comune intento di promuovere e supportare il percorso scolastico dei figli dei dipendenti; in particolare si precisa che possono accedere alle borse di studio, nelle misure già in essere ed alle attuali condizioni di merito, i figli di dipendenti, impiegati ed operai che abbiano conseguito la promozione al corso successivo o il diploma di licenza o di laurea, dopo regolare frequenza delle seguenti Scuole o Facoltà:

Scuole ed Istituti Professionali di Stato con indirizzo di studio Industria e artigianato per il Made in Italy; Manutenzione e assistenza tecnica; Gestione delle acque e risanamento ambientale.

Istituti tecnici (con indirizzo Amministrazione, Finanza e Marketing; Meccanica, Meccatronica ed Energia; Trasporti e Logistica; Elettronica ed Elettrotecnica; Informatica e Telecomunicazioni; Chimica, Materiali e

Handwritten signature

Biotecnologie; Costruzioni, Ambiente e Territorio), Licei Classici, Scientifici (anche scienze applicate), Linguistici, Liceo scienze umane (anche opzione economico sociale), statali o legalmente riconosciuti. Facoltà di Scienze matematiche e informatiche, Scienze fisiche, Scienze chimiche; Scienze giuridiche, Scienze economiche e statistiche e Scuola di amministrazione industriale. Corsi di laurea in Ingegneria.

**Prestiti aziendali**

L'importo massimo dei prestiti che potranno essere concessi dall'Azienda ai singoli lavoratori, per le causali di seguito indicate, è aumentato a far data dalle richieste presentate dal mese successivo alla stipula del presente accordo.

Salvo quanto espressamente previsto nel presente paragrafo rimangono in vigore le disposizioni regolamentari vigenti.

Causale	Operai, impiegati e quadri
Personale	8.000
Acquisto Auto	12.000
Acquisto Casa	20.000

I Lavoratori che non possano prestare a garanzia del credito aziendale il TFR presso l'azienda, potranno accedere al prestito da parte dell'Azienda prestando idonea garanzia alternativa.

L'azienda non accetterà le richieste di prestito laddove:

- 1- il dipendente che lo richieda abbia già sottoscritto un contratto di cessione dello stipendio;
- 2- lo stesso sia stato destinatario di provvedimenti di pignoramento o sequestro noti all'azienda;
- 3- Il lavoratore abbia già in corso un prestito con l'azienda. Tale preclusione opera fino al mese in cui si verifica l'estinzione del prestito da parte del dipendente.

Nei limiti della disponibilità finanziaria l'azienda riconoscerà un accesso prioritario ai lavoratori che non abbiano mai beneficiato di un prestito aziendale.

**Periodo di conservazione del posto per malati oncologici**

Ai soli fini della conservazione del posto i lavoratori affetti da patologia oncologica, durante la fase acuta di tale malattia e fino ai 12 mesi successivi al termine delle terapie, avranno diritto ad un periodo di comporto pari a 548 giorni di calendario secondo le modalità di calcolo di cui all'art. 2 sez. quarta titolo VI del vigente CCNL.

Al fine del riconoscimento di tale diritto il lavoratore deve presentare idonea documentazione attestante tale condizione al medico competente.

**Ferie e Par solidali**

Le parti intendono istituire e promuovere l'istituto della Banca ore solidale. In base all'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, i lavoratori possono cedere volontariamente, a titolo gratuito, una quota di P.a.r. accantonati in Conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili ai propri colleghi che debbano assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Alla luce delle linee guida di cui all'art. 11 sezione Quarta Titolo III del vigente CCNL, le parti convengono che la Banca delle ore solidale possa essere attivata per situazioni di grave necessità, anche diverse da quanto previsto dalla legge, di cui la Direzione aziendale e la RSU vengano a conoscenza, concordando volta per volta le modalità e le condizioni in applicazione dello schema di accordo allegato (all. 3)

**Accompagnamento alla quiescenza**

È confermato quanto concordato nell'accordo 30 marzo 2019 e, ai fini di favorirne l'applicazione, l'azienda è disponibile a offrire percorsi formativi volti a colmare i gap di competenze richieste.

La Commissione Diversity & Inclusion , in stretta collaborazione con le RSU dei singoli stabilimenti, monitora la piena attuazione della presente disposizione.

#### Amazon Locker

La società valuterà la fattibilità dell'attivazione presso il sito di Airasca di una convenzione per un servizio di ritiro self-service di ordini online per mezzo dell'installazione di armadietti intelligenti nelle prossimità dello stesso.

#### **4) PERCORSO DI INSERIMENTO IN AZIENDA**

In un quadro di rinnovamento e di sempre maggior competitività del mercato le parti ribadiscono l'importanza di valorizzare la professionalità ed il know how maturati nel contesto SKF da parte dei lavoratori in somministrazione, nei confronti dei quali l'azienda investe in termini di accrescimento e mantenimento delle competenze.

Pertanto, nell'arco di vigenza dell'intesa in parola, a condizioni di mercato coerenti ed adeguate ed in presenza di continuità e stabilità dei volumi produttivi, l'azienda si propone di avviare fin d'ora nell'ambito del medesimo sito e, ove non possibile, su scala regionale, un piano di inserimento delle risorse attraverso l'ingresso a tempo indeterminato in SKF Industrie s.p.a., di una percentuale pari al 25% degli operai in staff leasing attivi alla data del 30 aprile 2024. Nelle stabilizzazioni verranno conteggiate, fino a concorrenza col presente impegno, le assunzioni effettuate dall'anno di vigenza dell'accordo. Una volta all'anno sarà comunicato alla RSU il dato di sito, mentre a livello nazionale il dato complessivo.

L'azienda attribuirà priorità ai lavoratori con anzianità in somministrazione in staff leasing, a parità di qualifica e mansione, esperienze lavorative, professionalità e competenze specifiche coerenti con la posizione da ricoprire già maturate in contesto SKF Industrie S.p.A.

#### **5) SMART WORKING**

Il ricorso al lavoro agile resta disciplinato secondo il regolamento aziendale tempo per tempo vigente. L'attuale limite delle 2 giornate definibile con accordo individuale sulla base della mansione e delle esigenze organizzative dell'ente, può essere elevato in presenza di figli minori fino ai 10 anni di età, fino a 3 giorni alla settimana, anche per periodi limitati, qualora ciò non comprometta la prestazione lavorativa fornita e/o il contributo individuale all'operatività dell'ente. La misura riguarda, alternativamente, un solo genitore per ogni nucleo familiare.

Quanto sopra vale anche per i lavoratori che attestino con adeguata documentazione medica da presentare al medico competente aziendale, di rientrare nelle condizioni di cui al decreto del Ministero della Salute 4 febbraio 2022.

Per giornata di smart working si intende un periodo di giornata intera o mezza giornata (ai fini del limite settimanale di giorni in sw la mezza giornata di smart working vengono computate come intera giornata), mentre le restanti ore di lavoro potranno essere giustificate anche tramite ferie /par/servizio/trasferta.

L'azienda monitorerà lo smart working al fine di verificare, a parità di mansioni, una gestione equilibrata. Eventuali anomalie potranno essere segnalate all'Ufficio del Personale competente, per le opportune verifiche.

#### **6) PROFESSIONALITA' (Nuovo NIO) e FORMAZIONE**

Le parti attribuiscono un valore strategico della formazione continua quale leva per il miglioramento della competitività aziendale nella preparazione alle future sfide di business, e strumento di sviluppo delle competenze e della crescita professionale delle persone. Nei lavori che hanno condotto alla definizione del nuovo NIO, è stata ribadita l'importanza di adeguati interventi formativi per supportare il percorso dei