

**IPOTESI DI ACCORDO**

In data 18 settembre 2018 presso Assolombarda Confindustria Milano, Monza & Brianza si sono incontrate:

- la Direzione Aziendale di STMMicroelectronics S.r.l. (a seguire ST), assistita da Confindustria Catania nella persona del Dr. Lorenzo Vinciguerra

- da una parte -

<sup>e</sup>  
LE RELATIVE STRUTTURE TERRITORIALI

- FIM e FIOM Nazionali rappresentate rispettivamente dai sigg.ri N. Alberta e M. Corti, nonché il Coordinamento Nazionale delle R.S.U. FIM, FIOM e UILM;

- dall'altra parte -

nell'ambito della contrattazione aziendale di II livello, le cui trattative sono iniziate a seguito della presentazione di piattaforma sindacale del Settembre 2014.

**POLITICA INDUSTRIALE**

ST conferma integralmente la propria visione e i propri ambiti di intervento strategico.

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

- "Smart Things": per rendere ogni giorno le cose più intelligenti, connesse e più consapevoli di ciò che le circonda;
- "Smart Home & City": per rendere le case più efficienti, per vivere meglio, per una maggior sicurezza e per minori sprechi; per consentire alle città di rendere più risorse disponibili;
- "Smart Industry": per consentire l'evoluzione dell'industria verso fabbriche e luoghi di lavoro più sicuri e più efficienti;
- "Smart Driving": per rendere la guida più sicura, più ecologica e più connessa.

ST conferma in questo contesto l'importanza della competitività d'impresa quale elemento essenziale per fronteggiare la concorrenza, garantendo, da un lato, una riduzione dei costi generali e di struttura e, dall'altro, il mantenimento del proprio impegno nel campo della ricerca tecnologica e dello sviluppo di nuovi prodotti.

A tal riguardo, vengono condivise tra le Parti le Priorità che ST si è data per l'anno 2018 ovvero:

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

\* \* \*

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

**AGRATE BRIANZA**

Lo sviluppo industriale del sito di Agrate è direttamente collegato al livello di competitività delle attività che nel sito hanno luogo e che oggi indirizzano come target fondamentali i mercati dello **IoT** e dello **Smart Driving**.

I gruppi di prodotto presenti ad Agrate sono ADG (con 465 persone\*), AMG (con 372 persone\*) e MDG (con 206 persone). (\*Dati al 31.08.2018)

Oggi Agrate, insieme a Castelletto, è il sito primario ST per:

- lo sviluppo delle tecnologie Advanced BCD e MEMS;
- lo sviluppo di prodotti basati su tecnologie Advanced BCD e MEMS;
- la lavorazione Front-End dei suddetti prodotti.

E’ ormai da circa un anno che la domanda di prodotti Agrate “based” si mantiene robusta e a tutti è nota la conseguenza di questo scenario in termini di impegno lavorativo.

Il tutto è frutto di una combinazione simultaneamente favorevole dei seguenti fattori:

1. le nostre tecnologie sono innovative, ovvero hanno il giusto mixing di costo/performance. Questo è il frutto di scelte operate nel passato:
  - con la definizione e la esecuzione di roadmap tecnologiche che oggi si materializza nella disponibilità del BCD8 e del BCD9;
  - con la conferma negli anni della nostra leadership MEMs (sensors e actuators);
2. i prodotti sviluppati su quelle tecnologie sono competitivi sul mercato. Questo è il risultato dell’impegno delle nostre Divisioni verso lo sviluppo di know how applicativo e di sistema, nonché della nostra vincente abilità nello stabilire partnership strategiche con leaders di mercato;
3. la gestione della nostra capacità produttiva risulta efficace e capace di risultare affidabile, continua e competitiva;

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ma you', 'AB', 'AD', 'M', 'AN', 'FI', and others.*

- 4. i nostri customers sono vincenti;
- 5. il mercato "tira".

Dei 5 fattori sopra elencati, i primi 3 sono totalmente nelle nostre mani e, possiamo dirlo, oggi sono fattori in stato ottimale. Gli ultimi due fattori sono meno determinabili da noi, ma anche essi, ad oggi, sono in ottimo stato.

Oggi Agrate è in possesso di tecnologie, prodotti e capacità produttiva tali da permettere di sfruttare al meglio il tailwind generato dal successo dei nostri clienti in un mercato che ha domanda.

Se i cinque fattori su menzionati rimanessero nello stato di salute attuale, vedremmo un aumento vertiginoso di domanda di "Agrate".

Come sopra affermato noi, come ST dobbiamo assicurare che i fattori da noi dipendenti siano mantenuti nello stato odierno di ottima competitività.

D'altronde sappiamo anche che i fattori da noi non determinabili sono storicamente ciclici. Una storia che conosciamo, in quanto vissuta, nelle decadi passate.

Una storia che ci ha portato da F1 ad AG8/AGM e che ci porta adesso verso R3.

Come noto, AG8 è la fabbrica dedicata alla produzione di tecnologie BCD già consolidate, con una capacità di circa 7.300 fette/settimana; AG8 è anche il Fab qualificato per la tecnologia RdL per la quale sono in corso investimenti che porteranno la capacità installata dalle attuali 1.900 fette/settimana a 2.600 fette/settimana entro la fine del corrente anno.

AGM è, invece, la fabbrica dedicata allo sviluppo e alla produzione dei dispositivi MEMS sia di prima sia di seconda generazione con una capacità installata di circa 4.200 fette/settimana suddivisa tra Motion MEMS (accelerometri, giroscopi, ecc) e i MEMS di nuova generazione (attuatori, sensori di pressione, microfoni, ecc).

R2 è la fabbrica a 8" dedicata allo sviluppo e alla industrializzazione dei prodotti BCD di nuova generazione, quali BCD8, BCD9 e BCD10, quest'ultimo attualmente in fase di sviluppo. R2 sta vivendo una fase di forte crescita che consentirà alla fabbrica, anche attraverso il consolidamento di un impegnativo programma di sinergia con AG8, di aumentare sensibilmente i volumi prodotti passando dalle 2.450 fette/settimana di inizio anno alle 2.900 fette/settimana che si raggiungeranno nel quarto trimestre per arrivare, alla fine del prossimo anno, a una capacità installata di circa 3.700 fette/settimana, grazie a un cospicuo livello di nuovi investimenti.

Il tutto, ovviamente, mantenendo inalterato lo sforzo dedicato allo sviluppo e al consolidamento delle nuove tecnologie BCD a 200 mm.

Il Programma R3 è delineato in step fondamentali, il primo dei quali ci porterà alla Pilot Line di 500 fette/settimana entro il 2020; mesi questi durante i quali si materializzerà un progetto che comprende diverse fasi:

- lavori preparatori del sito che includono la riallocazione di alcuni building precedentemente localizzati nello spazio che sarà occupato dal complesso R3 (*lavori già largamente completati*);
- esecuzione dei lavori strutturali del complesso R3;
- avvio della Pilot Line;

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'li', 'AD', 'PD', 'M', 'L', 'K', 'G', 'A', 'B', 'S', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.*

- qualifica delle tecnologie BCD9, BCD10 e di eventuali nuovi prodotti richiesti dal mercato a 12".

La realizzazione del nuovo building R3 sarà tale da consentire il ramp up della produzione di fette 12" Advanced BCD che potrà raggiungere una capacità massima di circa 5.800 fette (inclusivi della pilot line): una capacità, dunque, equivalente a quasi 12.000 fette con dimensione 8".

Si tratta di una capacità importante e che richiederà investimenti altrettanto importanti. E' dunque fondamentale mantenere la nostra leadership in questo settore in maniera tale che la domanda continua a mantenersi robusta e continua nei prossimi anni.

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

**CATANIA**

Il Sito di Catania svolge attività integrate di sviluppo tecnologico, concezione di prodotto e produzione, in particolare, per i dispositivi di potenza per prodotti discreti e per applicazioni automotive e industriale.

Le organizzazioni presenti nel sito sono ben integrate e lavorano in sinergia per sviluppare prodotti innovativi in tempi brevi, con alte prestazioni, alti standard di qualità e costi competitivi.

Grazie al successo del nostro modello abbiamo conquistato i clienti più importanti del settore High Tech; inoltre, la domanda di mercato sui prodotti di nostra pertinenza sembra ancora robusta, anche se conosciamo bene la ciclicità del nostro mercato. Comunque al momento vediamo più opportunità che problemi e, come sempre, le prospettive di successo sono nelle nostre mani.

I gruppi di prodotto presenti a Catania sono ADG (845\*), AMG (475\*) e MDG (114\*) con il supporto dei Central Labs (110\*) che promuove trasversalmente tutti i prodotti. (\*Dati al 31.08.2018)

Le due Divisioni ADG presenti su Catania forniscono un contributo determinante al fatturato del gruppo. In particolare, sui prodotti SiC per le automobili elettriche e ibride vediamo un continuo aumento delle previsioni di mercato, pilotato da una decina di car makers che hanno, di recente, annunciato l'introduzione di nuovi modelli negli anni a venire.

ST, grazie alle buone performance della nostra tecnologia e agli investimenti in corso per aumentare la capacità produttiva, ha tutte le carte in regola per conquistare grosse quote di mercato presso tutti questi clienti e ci sembra più che legittima l'ambizione di puntare a 300/400 M\$ di fatturato tra 3/4 anni.

L'attività sul SiC è solo uno step; l'ambizione di ST è quella di rendere il sito di Catania un centro di eccellenza per quanto riguarda l'elettrificazione del veicolo. Lo sviluppo di prodotti legati alle tecnologie degli High Voltage e Low Voltage Pmos, dei Vip per applicazioni mild Hybrid a 48v, degli IGBT assieme all'attività per lo sviluppo di moduli di potenza complementa l'offerta di prodotti in Silicon Carbide e permette ad ST di recitare un ruolo da protagonista in questa importante area del

6  
 A  
 AB  
 Mice  
 AP  
 ADG  
 AMG  
 MDG  
 Central Labs  
 ST  
 - 4 -  
 Mica  
 yew

settore automobilistico. Siamo convinti che l'elettrificazione delle auto passerà sempre di più da Catania.

Molto promettente l'accordo con MACOM annunciato pochi mesi fa e che mira allo sviluppo di prodotti GaN su silicio; saranno prodotti a Catania e utilizzati da MACOM in numerose applicazioni RF, principalmente per le applicazioni 5G. Le nostre economie di scala, unite alle competenze applicative di MACOM, possono sbloccare il potenziale di sviluppo di nuove applicazioni di potenza RF per MACOM e ST, consentendo di realizzare i presupposti economici necessari per espandere il mercato. Siamo certamente interessati ad ampliare le opportunità per le attuali applicazioni RF, ma siamo ancora più interessati a usare la tecnologia GaN-on-Silicon in nuove applicazioni di energia RF.

Il gruppo AMG ha, in Catania, due Divisioni con diverse attività di progettazione e sviluppo prodotti relative ai diversi settori come:

- Factory Automation (in particolare, Intelligent Power Switches);
- Converters per Power Supply (che include i Viper);
- IoT (DC-DC Converters e Power Management Ic per dispositivi portatili);
- dispositivi per applicazioni di Energy Measurement e ASIC per il mercato Industrial e Consumer;
- Wireless charging IC per applicazioni portatili,

oltre alla tradizionale attività sui prodotti standard.

In particolare, il gruppo è stato selezionato da clienti leader nel settore della telefonia mobile per lo sviluppo di prodotti per applicazioni AMOLED e Wireless charging. In tal senso, sono stati di recente rafforzati i gruppi di progettazione con l'inserimento di nuovi ingegneri neo-laureati.

Sui sensori abbiamo rafforzato le collaborazioni con l'Università di Catania al fine di sviluppare nuovi sensori ambientali, fondamentali per le applicazioni IOT.

Il gruppo MDG è presente a Catania con un primo team di progettazione per la divisione microcontrollori ed un secondo team che si occupa della progettazione e validazione di NVM IPs per tutte le divisioni di MDG che hanno la necessità di introdurre Memorie Non Volatili all'interno dei rispettivi prodotti a Microcontrollore. La Divisione MCD continua a crescere nonostante la ragguardevole crescita degli anni passati, confermandosi di fatto tra i leader mondiali di questo segmento di mercato.

### Manufacturing

Le principali produzioni e sviluppi a 8" sono costituite da BCD avanzati, PMOS avanzati, MDMesh e VIP, mentre quelle a 6" sono costituite da prodotti VIP, PMOS bassa tensione e Mdmesh, e SiC. La quasi totalità delle produzioni a 6" è dedicata al mercato automotive.



Essendo quella del sito un'attività di Progettazione e Sviluppo strettamente connessa a molte funzioni R&D, particolare attenzione è prestata agli impatti ambientali dei nuovi prodotti sviluppati localmente.

**ALTRE SEDI MINORI**

Gli altri siti minori (Aosta, Arzano, Lecce e Palermo) si confermano importanti centri di Design a livello italiano dove rilevano in maniera significativa i rapporti di questi centri con le Università locali.

Ad oggi (dati al 31.08.2018), l'organico è così ripartito:

- Arzano: 99 dipendenti [principalmente, ADG (42) ed MDG (30)];
- Aosta: 52 dipendenti [AMG];
- Lecce: 18 dipendenti [GSM];
- Palermo: 45 dipendenti [ADG: 36; MDG: 9].

**TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE**

**1. RELAZIONI SINDACALI**

**Comitato Consultivo di Partecipazione (CCP)**

In linea con quanto introdotto dal vigente CCNL Industria Metalmeccanica del 26.11.2016, le Parti concordano per l'istituzione di un **Comitato Consultivo di Partecipazione (CCP)** che avrà le seguenti caratteristiche in termini di contenuti e di composizione.

Componenti: verranno individuati da 3 a 6 rappresentanti aziendali provenienti dalle funzioni Human Resources, Manufacturing e Business Group e così, verranno individuati rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL a livello nazionale, territoriale/provinciale e/o delle R.S.U. a livello locale. In particolare, il Comitato consultivo di partecipazione sarà composto da un totale di 13 persone così suddivise:

3  2 Dirigenti sindacali nazionali per le organizzazioni FISMIC e UGL; FIH, FICH e UILM;   
 - 10 delegati sindacali in rappresentanza delle diverse RSU di sito così ripartiti:

- o n. 4 delegati per la sede di Agrate Brianza;
- o n. 4 delegati per la sede di Catania;
- o n. 1 delegato per la sede di Castelletto;
- o n. 1 delegato a rotazione tra le sedi di Napoli, Aosta e Palermo.

Periodicità incontri: una volta all'anno, di norma, nella seconda metà ottobre in aggiunta al tradizionale incontro di informativa annuale che tradizionalmente viene organizzato tra aprile e giugno di ogni anno.

*(Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'li', 'AB', 'I.Hice', 'PO', 'R', 'L', 'M', 'N', 'CH', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ')*

Contenuto degli incontri: struttura e tendenze dei mercati in cui opera ST, strategie aziendali ed eventuali importanti e significative modifiche organizzative; andamento dell'occupazione a livello nazionale.

Il suddetto Comitato Consultivo sostituisce integralmente il precedente Comitato Ristretto che, pertanto, a far data dalla firma del presente accordo, s'intende abrogato.

Incontri locali

Inoltre, le Parti concordano sin d'ora che anche presso il sito di Catania saranno organizzati incontri con cadenza trimestrale volti ad illustrare la situazione dei carichi produttivi del sito per conseguenti eventuali necessità di aggiornamento e/o modifica dei Calendari di Fabbrica sottoscritti.

Quanto sopra in linea con gli incontri già esistenti presso il sito di Agrate, previsti dall'acc. sind. 19/9/2012.

Coordinamento nazionale

Con riferimento alla composizione del Coordinamento Nazionale, prevista nei Paragrafi 2.b) e 2.c) dell'acc. sind. 23.06.2009, si conferma che, alla luce dei cambiamenti intercorsi in questi anni e fermo restando il complessivo numero di **24 rappresentanti sindacali** delle R.S.U. locali, la composizione del Coordinamento Nazionale ST cambia come segue:

- nr. 9 delegati per il sito di Agrate;
- nr. 1 delegato per il sito di Aosta;
- nr. 1 delegato per il sito di Arzano;
- nr. 3 delegati per il sito di Castelletto;
- nr. 9 delegati per il sito di Catania;
- nr. 1 delegato per il sito di Palermo.

Le Parti concordano, inoltre, che eventuali richieste di incontri aggiuntivi del coordinamento nazionale rispetto al limite di 4 per anno saranno valutate positivamente dall'azienda una volta condivisi i fattori straordinari e le ragioni di carattere eccezionale che sottendono la richiesta.

Company Welcome

Si conferma la disponibilità dell'azienda di mantenere nei corsi aziendali rivolti al personale neo-assunto un'intervento formativo della R.S.U. della misura massima di 30', essendo la durata complessiva di tali corsi predeterminata e contingente.

Tale intervento sarà programmato altresì per gli inserimenti (anche a tempo determinato) nei siti di Catania e di Agrate (aree manufacturing), nonché nei siti minori all'occorrenza.

Si conferma, infine, l'autonomia sindacale sui contenuti di tale intervento che dovranno avere scopo e carattere informativo circa il ruolo del sindacato in azienda, nonché il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

**PARTE NORMATIVA & ORARI**

*[Area containing numerous handwritten signatures in blue ink, some overlapping the text below.]*

Con riferimento alle richieste avanzate dalle R.S.U. inerenti una miglior conciliazione dei tempi vita-lavoro, l'azienda ribadisce l'importanza che vengano salvaguardate le attuali normative esistenti in materia di orari di lavoro, con particolare riferimento e attenzione alle regole inerenti una data presenza minima in azienda e necessità di contestuale sovrapposizione e coesistenza del personale in azienda.

In tale contesto e fermo restando i principi di cui sopra, le Parti concordano quanto segue:

### **1. PAR a 30'**

Con il fine di favorire un più adeguato utilizzo degli istituti individuali, si concorda che, a partire dal **01/11/2018**, l'utilizzo dei Permessi Annuì Retribuiti (di cui al vigente CCNL), utilizzo attualmente previsto a frazioni minime di un'ora, potrà essere effettuato a frazioni di mezz'ora. Tale utilizzo dovrà sempre essere preventivamente concordato ed autorizzato dal responsabile diretto, come finora avviene.

### **2. Compensazione mensile anche per il personale Part Time**

Con riferimento al meccanismo introdotto a norma del Paragrafo 5.a) dell'acc. sind. 23.06.2009, le Parti concordano che la c.d. "compensazione mensile" potrà essere riconosciuta anche su richiesta del personale con contratto di lavoro "part time", fermo restando l'autorizzazione del responsabile e la sussistenza delle condizioni di cui all'acc. sind. sopra citato.

### **3. Contatore "FLEX"**

Con riferimento alle richieste avanzate dalle R.S.U. in materia di flessibilità e fermo restando che l'azienda ribadisce il proprio obiettivo di preservare un'organizzazione del lavoro che possa garantire un'adeguata e fruttuosa coesistenza e cooperazione del proprio personale, le Parti concordano di istituire, a partire dal **01/01/2019**, un meccanismo che possa, in presenza delle attuali regole in materia di compensazione settimanale o mensile, consentire al personale con orario di lavoro full time a giornata (non turnisti) e con obbligo di timbratura l'utilizzo di eventuali ore residue di maggior presenza per far fronte ad esigenze non ricorrenti (*es. improvvise esigenze familiari di cura e assistenza*).

Il meccanismo verrà strutturato secondo quanto segue.

Le attuali regole in materia di flessibilità e compensazione (settimanale / mensile) sono qui integralmente confermate e così la prestazione lavorativa minima richiesta:

- su base giornaliera, nella misura di 6h e 30' (sei ore e trenta minuti) dal lunedì al giovedì e di 6h (sei ore) il venerdì nelle fasce orarie che vanno dalle 07:30 alle 09:30 e dalle 16:30 alle 18:30 (venerdì: 16:00 – 18:30).
- su base settimanale nella misura di 40h (quaranta ore).

I dipendenti che, al netto della compensazione settimanale (o mensile) avranno una "maggior presenza" ancora residua sulla settimana (mese) avranno possibilità di cumulare la stessa in un contatore dedicato denominato "Flex".

Il contatore in oggetto potrà essere alimentato fino ad un massimo di **10 ore a trimestre**. Terminato il primo trimestre, se nel contatore orario risulterà un accredito positivo, questo valore verrà riportato nel secondo trimestre.

Qualora entro il secondo trimestre, tale valore non sia stato fruito, lo stesso valore verrà azzerato. Stesso meccanismo verrà applicato per il terzo e quarto trimestre.

A partire dal 01/01/2019, i trimestri sono intesi come segue:

- 1° trimestre: gennaio-marzo;
- 2° trimestre: aprile-giugno;
- 3° trimestre: luglio-settembre;
- 4° trimestre: ottobre-dicembre.

La maggior presenza cumulata nel contatore "Flex" potrà essere utilizzata dal dipendente al verificarsi di eventi non ricorrenti (es. *improvvisе esigenze familiari di cura e assistenza*) ed in accordo con il proprio responsabile che dovrà, al momento della fruizione della maggior presenza cumulata, approvare il giustificativo inserito dal dipendente nei sistemi di rilevazione presenze. Il giustificativo in questione sarà denominato "Fruizione Flex".

All'interno del trimestre come sopra indicato, tale giustificativo potrà essere fruito a frazioni di 30' fino ad un massimo di 2 ore giornaliere.

Qualora si verifichi una necessità personale straordinaria ancor prima di aver accumulato maggior presenza sufficiente a giustificare l'eventuale assenza, il dipendente, in accordo con il responsabile, potrà utilizzare il medesimo giustificativo "Fruizione Flex", avendo cura ed interesse a recuperare con una successiva maggior presenza la suddetta assenza, andando così ad alimentare il contatore "Flex" entro il medesimo trimestre di riferimento.

Qualora il contatore "Flex" dovesse registrare alla fine del trimestre un saldo negativo (e comunque fino ad un massimo di 10 ore/trimestre), al dipendente verrà trattenuto in busta paga un importo equivalente alle ore di minor presenza registrate nel suddetto contatore e non compensate da relativa maggior presenza.

In questo caso, infatti, non verrà applicato il meccanismo di cui sopra che consente lo spostamento di eventuali accumuli positivi al trimestre successivo.

Il meccanismo di cui sopra sarà implementato, salvo eventuali problematiche tecniche che dovessero sorgere e che, nel caso, saranno oggetto di tempestivo confronto tra le Parti, per un periodo sperimentale della durata di 12 mesi.

Al termine della sperimentazione, le Parti si incontreranno per valutare l'utilizzo e fruizione di tale nuova modalità e l'eventuale mantenimento della stessa nell'attuale e già esistente impianto normativo.

**4. Inquadramento Professionale**

Qualora emergessero nuovi ruoli in azienda alla luce di mutate esigenze e/o evoluzioni nell'organizzazione del lavoro, soprattutto in ambito produttivo, quest'ultima si dichiara disponibile ad confrontare localmente con le R.S.U. i suddetti ruoli ed illustrare i relativi percorsi professionali di crescita.

#### **5. Assistenza a figli con DSA certificata**

L'azienda valuterà positivamente l'esercizio da parte dei genitori interessati del diritto di fruire di strumenti di flessibilità per l'assistenza alle attività scolastiche a casa dei figli frequentanti il primo ciclo di istruzione (scuola primaria) che siano affetti da dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia (DSA) debitamente certificata e documentata.

In particolare, si potrà ricorrere, compatibilmente con le esigenze aziendali e relativa organizzazione del lavoro, agli attuali strumenti in uso in azienda quali compensazione mensile, cambio turno, etc ....

#### **6. Gestione**

L'azienda conferma la propria disponibilità a valutare richieste di "cambio di turnazione" che siano connesse alle esigenze di una miglior gestione dei carichi familiari e/o alla necessità di far ricorso allo strumento del "Car pooling", compatibilmente con l'organizzazione del lavoro. Eventuali richieste che non possano essere accolte saranno motivate dai responsabili del reparto/ufficio di appartenenza.

#### **7. Riconoscimento di 1 giorno aggiuntivo di ferie (ex acc. sind. 23.06.2009)**

Con riferimento al riconoscimento di 1 giorno aggiuntivo di ferie, così come previsto dall'acc. sind. 23.6.2009, parte "Orario di lavoro", paragrafo 5.g), le Parti concordano che, a seguito delle più recenti modifiche alle turnazioni "21 turni" di Agrate B.za, Castelletto e Catania, sia opportuno rinviare in sede locale la determinazione dei turni teorici di riferimento utili ai fini del riconoscimento del suddetto istituto.

#### **8. Congedi Matrimoniali per Operai**

Le Parti convengono che al personale con qualifica Operaia che contrae matrimonio, a partire dal **01/10/2018**, sarà riconosciuto un congedo retribuito pari a 14 giorni lavorativi con decorrenza della normale retribuzione. Tale congedo viene così equiparato al congedo matrimoniale riconosciuto al personale con qualifica Impiegatizia che resta invariato nella misura di 14 giorni lavorativi.

#### **9. Congedi di Maternità, Congedi Parentali e Permessi Malattia dei figli**

Le Parti convengono di modificare e riconoscere i trattamenti attualmente previsti per il personale con qualifica Impiegatizia anche al personale con qualifica Operai secondo le modalità qui di seguito riportate:

- Trattamento per gravidanza e puerperio (vedi acc. sind. 25/11/1999): a partire dal **01/11/2018**, anche per le lavoratrici con qualifica Operaia, al trattamento economico previsto in caso di "congedo parentale", si aggiunge a carico dell'azienda il pagamento di metà della retribuzione (+20%) dal completamento del periodo di "congedo di maternità" e fino al

termine del 6° mese dalla data di inizio del suddetto congedo. Tale trattamento sarà riconosciuto per dipendenti con qualifica Impiegata/Operaia anche in caso di c.d. “maternità anticipata”.

- Trattamento per congedi parentali fruiti dai padri (vedi acc. sind. 23/06/2009): le Parti convengono che anche il padre avente qualifica Operaia che fruirà, a partire dal **01/11/2018**, di un periodo di congedo parentale della durata superiore a 3 mesi (continuativi o frazionati) beneficerà di una retribuzione pari al 50% (anzicchè del 30%) fino al massimo complessivo di 7 mesi.
- Permessi per malattia dei figli: a parziale modifica di quanto previsto nell'acc. sind. 23/06/2009, i giorni di permesso non retribuito previsti in favore di ciascun genitore per la malattia dei figli (10 giorni all'anno) vengono riconosciuti a partire dal **01/10/2018** per figli fino al compimento del 13mo anno di età.

**10. Piano Sanitario Mètasalute**

Le Parti convengono che, con riferimento al piano sanitario applicato in favore dei dipendenti STMicroelectronics a livello Italia (Marcianise esclusa), la Società, a partire dall'annualità relativa al 2019, si attiverà presso il Fondo di competenza per applicare in favore degli iscritti, in forza al 31/12/2018, il Piano Sanitario c.d. “Integrativo A” in luogo dell'attuale Piano Sanitario c.d. “Base” (€ 156,00), introdotto a partire dal 2018 in attuazione del CCNL 2016.

Il Piano Sanitario “Integrativo A” di importo pari a € 200,00 verrà applicato a totale carico dell'azienda.

**11. “Una Tantum” Welfare – Anno 2019**

Per l'anno 2019, l'azienda provvederà a riconoscere € 200,00- di welfare aggiuntivi rispetto alla quota definita da CCNL di categoria. Tale importo seguirà le stesse regole definite dal suddetto CCNL con pagamento a gennaio 2019.

Le Parti si attiveranno, ciascuno presso i propri interlocutori, al fine di agevolare la fruizione dei crediti welfare.

**12. Salute e sicurezza**

Le Parti si impegnano a proseguire nel percorso in tema di salute e sicurezza in linea con quanto previsto dal vigente CCNL.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink. Some legible initials include 'i Adm', 'PD', 'Alice', and 'Am'. There are also several large, stylized signatures in blue ink.

## Nuovo Premio di Risultato (PdR)

### Premesso che

Le Parti a seguito di approfondito esame e confronto avvenuto nel rispetto degli accordi interconfederali e della contrattazione collettiva nazionale vigente, intendono con il presente Accordo disciplinare un nuovo Premio di Risultato per il triennio 2019 – 2021;

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

- non determinabile a priori, poichè di ammontare variabile e di corresponsione non predefinibile;
- correlato ad incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza, misurabili e verificabili nell'arco di un periodo di tempo ritenuto congruo;
- basato su obiettivi concordati tra le Parti che risultano chiari, semplici e definiti, nonchè raggiungibili e migliorabili.

### 1) Dipendenti aventi diritto al PdR

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

In quest'ultimo caso, i dipendenti percepiranno una quota del PdR corrispondente a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di lavoro effettivamente prestati nell'anno in corso di maturazione (si considera come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni).

Così, nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, il PdR sarà erogato in dodicesimi in misura proporzionale al lavoro effettivamente svolto nell'anno di maturazione.

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

Resta inteso che ai dipendenti con contratto di lavoro part time, il PdR sarà erogato in proporzione all'orario contrattualmente pattuito.

### 2) Periodo di competenza

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

### 3) Indicatori del PdR

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

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'AB', 'AN', 'Mica', 'Am', 'TV', 'R', 'MCh', and others.]*

a) Indicatore Finanziario “Margine Lordo %” (Gross Margin)

Il **Margine Lordo** misura ciò che la Società ha guadagnato (Profitto Lordo) dopo aver pagato i costi di produzione e gli altri costi direttamente correlati alle vendite dei prodotti, espresso in valore percentuale rispetto ai ricavi netti delle vendite.

**Margine Lordo = Profitto Lordo / Ricavi netti delle vendite ( % )**

**Gross Margin = Gross Profit / Net Revenues ( % )**

b) Indicatore Finanziario “Margine operativo (perdita) prima degli oneri di svalutazione e ristrutturazione” (Operating Income (loss) before Impairment and Restructuring charges)

Il **Margine Operativo (perdita) prima degli oneri di svalutazione e ristrutturazione** rappresenta il profitto (perdita) generato dalle attività principali dell’azienda (core business), espresso in valore percentuale rispetto ai ricavi netti delle vendite.

**Margine Operativo = Reddito Operativo / Ricavi netti delle vendite**

**Operating Margin = Operating Income / Net Revenues**

Estratto dai comunicati ufficiali della Società – Dati al 31.12.2017

In milioni di dollari US	2017
Ricavi netti	8.347
Margine lordo	39,2%
Reddito operativo (perdita) prima degli oneri di svalutazione e ristrutturazione	1.038*

\* Margine Operativo ( % ) = 1.038 / 8.347 x 100 = 12,4%

c) Indicatore Produttivo “Process Fab Yield - PFY” (Resa meccanica)

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

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

**(fette versate) / (fette versate + fette scartate).**

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'yes', 'PD', 'Stace', and others, are present at the bottom of the page.]*

d) Indicatore Produttivo "Utilizzo Impianti"

Il parametro **Utilizzo impianti** è definito come il rapporto tra i Moves effettivi di un dato periodo e la capacità installata e qualificata della linea (Official Line Capacity - OLC) nello stesso periodo.

Più in dettaglio, tale capacità viene definita nel "WWS Book" come segue:

*"The Official Line Capacity (OLC) is the maximum of saleable units the Production Area or the Production Line can produce out during a period of time in a process mix corresponding to its mission, maximizing the Asset Utilization within the constraints due to the Equipment configuration sets and the targeted Cycle Time. It can be converted in KMoves per Day".*

OVVERO

la Capacità Ufficiale della Linea rappresenta la massima quantità di unità di prodotto che l'Area di produzione può produrre in un dato periodo di tempo considerando un mix corrispondente alla sua missione, massimizzando l'utilizzo delle proprie risorse e tenendo conto della configurazione degli impianti e del tempo di ciclo atteso. Può essere convertito in Kmoves al giorno.

Trimestralmente, il parametro è calcolato come percentuale nel modo che segue:

***(moves effettivi del trimestre/OLC del trimestre)\*100.***

Annualmente, è calcolato come media delle percentuali trimestrali.

L'OLC di un FAB viene dichiarata trimestralmente e rappresenta il massimo numero di unità di prodotto espresso in termini di moves, sul quale il FAB si può impegnare per rispondere alla domanda delle Divisioni.

Gli indicatori Finanziari di cui ai Punti a) e b) sono determinati in base alle risultanze annuali della società a livello mondiale, mentre gli indicatori Produttivi di cui ai Punti c) e d) sono determinati su base locale e sempre a livello annuale secondo il seguente criterio:

- per le sedi dell'Italia continentale (Agrate B.za, Aosta, Arzano, Castelletto, Lecce), saranno presi a riferimento i valori e risultati conseguiti dal Fab di produzione denominato "AG8";
- per le sedi siciliane di Catania e Palermo saranno presi a riferimento i risultati conseguiti dal Fab di produzione denominato "CT8" per quanto riguarda l'indicatore dell'Utilizzo Impianti, mentre per quanto riguarda l'indicatore della PFY saranno considerati i risultati conseguiti dai Fab di Produzione denominati "CT6" (silicio) e "CT8".

4) Peso degli indicatori

Ai sopra identificati indicatori, nell'ambito del Premio di Risultato unico e complessivo, sono attribuiti i seguenti pesi:

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including the number 15.]*

- a) Indicatore Finanziario "Margine Operativo (prima delle spese di ristrutturazione)" {Operative Income (before Impairment and Restructuring)}: **30%**
- b) Indicatore Finanziario "Gross Margin": **30%**
- c) Indicatore Produttivo "Process Fab Yield PFY" (Resa meccanica): **25%**
- d) Indicatore Produttivo "Official Line Capacity" (OLC): **15%**

**5) Scale di misurazione – Meccanismo di riferimento**

**Modello**

	Max PDR	Weight	Min= 0%	ref	Max= 100%	110%
PFY		25%	96.5%		98.5%	99.0%
Utilizzo Impianti % (Act/OLC) MOVES		15%	91,0%		96,0%	97,0%
Gross Margin	2.600,00 € (2019) 2.800,00 € (2020) 3.000,00 € (2021)	30%	-3p%	Il maggiore tra 35% oppure media ultimi 3 anni	+ 2 p%	
Operating Margin (before impairment)		30%	0,0%	Il maggiore tra 3% oppure media ultimi 3 anni	x 1.2	

**6) Dimensione economica del PdR**

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

- 2.600,00 € per l'anno 2019
- 2.800,00 € per l'anno 2020
- 3.000,00 € per l'anno 2021.

Per il solo 2019 e con il fine di agevolare il passaggio dal vecchio al nuovo modello di Premio di Risultato, l'anticipo usualmente erogato con le competenze del mese di giugno sarà corrisposto nella misura di 1.200,00 € da conguagliarsi al momento dell'erogazione del saldo.

*[Area containing numerous handwritten signatures in blue ink.]*

**7) Corresponsione del Premio**

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

Il saldo, invece, verrà corrisposto sulla base dei risultati conseguiti con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo, dedotto quanto già erogato a titolo di anticipo nel mese di giugno dell'anno precedente. Il dipendente, in tale contesto, potrà operare tramite CU gli opportuni conguagli di natura fiscale.

**8) Conversione in Servizi Welfare**

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

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

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

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

**9) Informazione periodica**

Le Parti, anche in forza di una prassi condivisa maturata in virtù degli accordi precedenti, si danno atto che, in occasione di appositi incontri da tenersi con cadenza trimestrale, la Direzione Aziendale informerà le R.S.U. dell'andamento economico-produttivo della società, con specifica attenzione all'andamento degli indicatori definiti a norma del presente Accordo, valutando le modalità più opportune per la condivisione dei suddetti dati tenuto conto della loro confidenzialità.

Le Parti, nel corso di tali incontri, verificheranno anche l'impatto di nuove, eventuali e sopravvenienti norme di carattere fiscale e previdenziale.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Mica' and 'Am', and various initials such as 'AB', 'AD', 'PD', 'AE', 'Ly', 'K', 'd', 'sw', 'H', 'yo', 'm', 'u']*

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

**10) Caratteristiche del PdR**

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

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

**11) Durata dell'accordo sul nuovo PdR**

Il presente Accordo sul PdR avrà vigenza triennale a partire dal 1 gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2021.

In mancanza di disdetta del presente Accordo da almeno una delle Parti entro il 30 giugno 2021, il PdR si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, mantenendo fermo il medesimo importo di cui al Punto 7).

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

**12) Deposito del presente Accordo**

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

\* \* \*

La presente intesa sarà sottoposta ad un percorso di validazione in conformità con quanto previsto dal T.U. 10.01.2014.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink. Some legible names include 'Rob B', 'Mica', 'PD', 'AD', and 'Vergara'. There are also various initials and scribbles scattered across the bottom half of the page.

La presente intesa sarà sottoposta ad un percorso di validazione in conformità con quanto previsto dal T.U. 10.01.2014.

p. STMicroelectronics S.r.l.

  
  
  


p. Confindustria Catania

p. Le OO.SS.

  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  


p. il Coordinamento R.S.U. ST

