



In data **25 settembre 2023** è stata sottoscritta la **bozza di accordo** per il **rinnovo della contrattazione aziendale** di secondo livello per il quadriennio 2024-2025-2026-2027 per la ABB S.p.A.

## IPOTESI DI ACCORDO

### RELAZIONI SINDACALI

Si conferma la validità del sistema di relazioni sindacali vigente, costruito allo scopo di garantire una gestione coordinata delle relazioni industriali nelle varie realtà produttive. In particolare, si terranno due incontri annuali di livello nazionale per esaminare le linee generali di politica industriale di ciascuna Divisione e il conseguente andamento dei livelli occupazionali, nonché l'andamento delle varie *Local Division* e *Business Area*.

### OSSERVATORI E COMMISSIONI PARITETICHE

Si potranno attivare a livello nazionale Osservatori e Commissioni Paritetiche sui temi: Andamento dell'occupazione; Formazione professionale; Pari Opportunità.

Le informazioni riguardanti specifici temi delle diverse unità operative saranno oggetto di specifici incontri con le R.S.U. secondo modalità da definire a livello locale.

### MERCATO DEL LAVORO

Annualmente saranno comunicate alle R.S.U. le esigenze di ricorso all'utilizzo di contratti di lavoro temporanei (tempo determinato e/o somministrazione) nonché la loro necessità di trasformazione a tempo indeterminato.

L'azienda considererà il c.d. "credito lavorativo", ovvero privilegerà, a parità delle necessarie competenze tecniche e professionali, i lavoratori che abbiano già intrattenuto rapporti a tempo determinato e/o mediante contratto di somministrazione a tempo determinato. Le R.S.U. potranno esercitare un "diritto di verifica" qualora il ricorso alle suddette forme di lavoro a termine comporti il raggiungimento di un periodo complessivo individuale di 12 mesi. Qualora si dovesse manifestare la necessità di ricorrere all'utilizzo di contratti a termine e/o somministrazione a tempo determinato, l'Azienda si impegna a privilegiare il prolungamento del contratto iniziale attraverso la proroga del medesimo fino ad un massimo di 12 mesi.

Gli assunti a tempo determinato che abbiano operato per un periodo superiore a 6 mesi avranno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nella medesima sede lavorativa entro i successivi 12 mesi in riferimento alle medesime mansioni svolte.

### INQUADRAMENTO

Potranno essere attivate specifiche Commissioni per la valutazione del riconoscimento dell'E.R.P. (Elemento Retributivo di Professionalità) ai lavoratori che svolgeranno mansioni che abbiano comportato un accrescimento delle competenze professionali.

Gli importi annui precedentemente in essere vengono aumentati a far data dal 1 gennaio 2024 del 15%:

| CATEGORIA | ERP    | ERP+15% |
|-----------|--------|---------|
| B3 e A1   | 480,94 | 553,00  |
| B2        | 426,88 | 491,00  |
| B1        | 381,15 | 438,00  |
| C3        | 346,50 | 398,00  |
| C2        | 314,62 | 362,00  |
| D2 e C1   | 292,44 | 336,00  |
| D1        | 253,63 | 292,00  |

### FORMAZIONE PROFESSIONALE

Verranno programmati incontri a livello locale con le specifiche Commissioni con il compito di verificare le specifiche esigenze formative, il numero e la qualifica dei lavoratori coinvolti.

Si riconferma il ricorso all'intervento formativo di "ingresso" finalizzato ad assicurare la disponibilità, in fase di inizio del rapporto lavorativo, delle conoscenze utili e indispensabili in materia di sicurezza ambientale, di antinfortunistica, di specifico contenuto professionale e, ove necessario, di competenze linguistiche.

Viene riconfermata la Commissione Paritetica aziendale a livello nazionale per la formazione professionale che si occuperà anche dell'attività di monitoraggio sull'impatto che le trasformazioni di Industry



4.0 stanno producendo all'interno di ABB, in particolare per quanto riguarda le ricadute sulla professionalità dei lavoratori, sul loro coinvolgimento, sull'organizzazione del lavoro e sulla necessità e di un'efficace e adeguata formazione continua.

Con la partecipazione delle RSU, verrà effettuata la mappatura delle competenze e professionalità presenti all'interno delle singole unità produttive in modo da rendere più efficace la programmazione delle attività formative.

## PARI OPPORTUNITÀ

Verrà esaminata la definizione di un progetto positivo in materia di Pari Opportunità e/o di "Conciliazione Vita/Lavoro" anche all'interno della Commissione Paritetica da creare ad hoc.

## SALUTE, AMBIENTE E SICUREZZA

Si programmerà e realizzerà annualmente una sessione di sensibilizzazione sul tema della sicurezza sul lavoro e sull'igiene ambientale, con il coinvolgimento dei RLS e dei RSPP e la partecipazione di tutti i lavoratori.

Si riconferma l'iniziativa, denominata "Team Safety", nell'ambito di gruppi di lavoro che coinvolgeranno gli RLS di sito, per discutere le situazioni anomale e segnalare nuovi pericoli e *Near Miss*.

Proseguono anche le iniziative relative al programma "Dimensione Salute" che offre ai dipendenti un pacchetto di servizi finalizzato all'adozione di buone pratiche per il miglioramento del benessere psico-fisico.

Inoltre, verrà organizzata una riunione annuale a livello ABB Italia, da svolgere alla fine del primo quadrimestre di ogni anno, al fine di informare i componenti dell'Esecutivo del CSN sui consuntivi relativi ai principali parametri aziendali in tema di sicurezza

## SISTEMA DI ORARI

Si conviene sull'opportunità di definire una serie di "orari di riferimento" definendone le caratteristiche, gli aspetti normativi e il trattamento economico.

**1. Utilizzo degli impianti per 18 turni settimanali**, mediante l'attivazione di due turni di lavoro il sabato e un turno di lavoro la domenica o, alternativamente, di tre turni di lavoro il sabato. Il sistema di orario a 18 turni settimanali avrà una durata massima di 7 mesi non continuativi nell'arco dell'anno solare.

Fatti salvi i trattamenti economici relativi alle maggiorazioni che si riportano di seguito, vengono confermate le seguenti indennità economiche specifiche:

- 43 Euro lordi per ciascun turno di lavoro prestato nella giornata di domenica e per ciascun turno notturno di lavoro (terzo turno) prestato tra sabato e domenica.

**2. Utilizzo degli impianti per 21 turni settimanali mediante l'istituzione del cosiddetto "ciclo continuo"**. Tale flessibilità opererà dapprima con la modalità CICLO CONTINUO CON TURNAZIONE A 4 (quattro) SQUADRE, 4 - 1, ossia 4 giorni di lavoro e 1 di riposo, che avrà una durata massima di 3 mesi complessivi nell'arco dell'anno solare; successivamente, per un ulteriore periodo massimo di 7 mesi per anno solare, con la modalità CICLO CONTINUO CON TURNAZIONE A 9 (nove) SQUADRE, 4 - 2, ossia 4 giorni di lavoro e 2 giorni di riposo. Tale seconda modalità di turnazione comporta un orario settimanale medio pro-capite inferiore alle 40 ore: il differenziale orario sarà garantito, su base mensile, in una misura pari al 60 % con permessi individuali retribuiti a carico aziendale ed il restante 40 % tramite l'utilizzo di quote orarie di P.A.R.

Per il conteggio dei mesi di utilizzo del sistema orario di "Ciclo Continuo" si fa riferimento al numero di mesi svolti dai dipendenti e, in riferimento alla durata, possono essere svolti, durante l'anno solare, entrambi gli schemi di orario denominati "Ciclo Continuo" e "18 turni settimanali". Il passaggio da uno schema all'altro avverrà con la conclusione del mese, con la conseguente attivazione del nuovo schema di orario a decorrere dal primo giorno lavorativo del mese successivo.

Fatti salvi i trattamenti economici relativi alle maggiorazioni che si riportano di seguito, vengono definite le seguenti indennità economiche specifiche:

- a)** specificamente per CICLO CONTINUO CON TURNAZIONE A 4 (quattro) SQUADRE:
- 45 Euro lordi per ciascun turno di lavoro prestato nella giornata di domenica;
  - 45 Euro lordi per ciascun turno notturno di lavoro (terzo turno) prestato tra sabato e domenica;
  - 40 Euro lordi per ciascun turno pomeridiano di lavoro (secondo turno) prestato nella giornata di sabato;
  - 37 Euro lordi per ciascun turno mattiniero di lavoro (primo turno) prestato nella giornata di sabato.
- b)** specificamente per CICLO CONTINUO CON TURNAZIONE A 9 (nove) SQUADRE:
- 43 Euro lordi per ciascun turno di lavoro prestato nella giornata di domenica;
  - 43 Euro lordi per ciascun turno notturno di lavoro (terzo turno) prestato tra sabato e domenica;
  - 38 Euro lordi per ciascun turno pomeridiano di lavoro (secondo turno) prestato nella giornata di sabato;



- 35 Euro lordi per ciascun turno mattiniero di lavoro (primo turno) prestato nella giornata di sabato.

**3. Regime di orario plurisettimanale.** Tale regime di orario prevede periodi con orari di lavoro ridotti fino al 20% con interruzione dell'attività produttiva al venerdì compensati da equivalenti periodi di recupero con orario di lavoro incrementato fino al 20% da effettuarsi, di norma, nella giornata del sabato.

In regime di orario plurisettimanale, per le ore di recupero effettuate nella giornata del sabato sarà corrisposta una maggiorazione omnicomprensiva del 50% mentre per le ore di recupero effettuate dal lunedì al venerdì sarà corrisposta una maggiorazione omnicomprensiva del 25%;

**4. Fruizione collettiva delle giornate di PAR prevista dall'art.5, Sez. Quarta, Titolo III, del vigente CCNL.** Le giornate di Par per chiusure collettive ad inizio anno saranno accantonate in apposito "conto ore riduzione orario".

### Tabella maggiorazioni per lavoro festivo e straordinario festivo

|                                       | CCNL               |   | ABB                |                |
|---------------------------------------|--------------------|---|--------------------|----------------|
|                                       | Lavoro non a turni | Lavoro a turni                                  | Lavoro non a turni | Lavoro a turni |
| <b>Festivo</b>                        | 50%                | 50%   | 65%                | 65%            |
| <b>Festivo notturno</b>               | 60%                | 60%<br><i>Dalle 22.00<br/>alle 6.00:</i><br>65% | 70%                | 75%            |
| <b>Straordinario festivo</b>          | 55%                | 55%   | 70%                | 70%            |
| <b>Straordinario notturno festivo</b> | 75%                | 65%   | 85%                | 85%            |

### TRATTAMENTO SOSTITUTIVO MENSA

Si definisce che durante le giornate in cui non sia possibile attivare il servizio mensa verrà riconosciuto un trattamento sostitutivo mensa pari a 7 Euro.

### WELFARE AZIENDALE, MétaSalute e COMETA

Si conferma il gruppo di lavoro paritetico nazionale con l'obiettivo di conoscere, promuovere e proporre alle parti iniziative articolate di Welfare aziendale.

Si conferma l'integrazione del Piano Sanitario Base del Fondo Méta-

Salute con l'assegnazione a carico aziendale del "Piano Sanitario Integrativo A" a ciascun dipendente.

Viene elevata la quota annua a carico aziendale per ciascun iscritto al Fondo di Previdenza Complementare Cometa a 250 Euro (da corrispondersi in due tranches di 125 Euro nei mesi di ottobre e aprile di ogni anno).

Viene riconosciuto un valore annuo aggiuntivo in strumenti di welfare definito nei seguenti importi:

- ✓ Euro 210,00 (duecentodieci/00) per l'anno 2023;
- ✓ Euro 230,00 (duecentotrenta/00) per l'anno 2024;
- ✓ Euro 250,00 (duecentocinquanta/00) per l'anno 2025;
- ✓ Euro 270,00 (duecentosettanta/00) per l'anno 2026;
- ✓ Euro 290,00 (duecentonovanta/00) per l'anno 2027.

Viene riconosciuto per l'anno 2023 un bonus carburante dell'importo individuale di Euro 180,00.

Per ogni dipendente che abbia optato per la conversione del P.d.R. in Servizi di Welfare per una misura almeno del 10%, sarà riconosciuto un "contributo Welfare aggiuntivo" pari al 20% della "quota convertita".

### LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Si definisce che nel corso degli incontri annuali di coordinamento sindacale l'Azienda informerà il Coordinamento Sindacale Nazionale (C.S.N) circa l'adozione del Lavoro Agile nelle singole unità operative aziendali e, in particolare, fornirà un consuntivo dell'impiego del medesimo. Verranno approfondite informazioni e/o buone pratiche circa il suo utilizzo.

### TRASFERTE

Si definisce un incremento di tutte le maggiorazioni e indennità per i trasfertisti del 25%.

### PDR 2024 -2025 - 2026 - 2027

In base all'andamento di indicatori legati al miglioramento della redditività e della performance aziendale delle Local Division/ Local Business Area si definisce la seguente progressione del valore nominale dei singoli PdR del Gruppo ABB.



# ABB COORDINAMENTO SINDACALE NAZIONALE

|                                      | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | Incremento complessivo |
|--------------------------------------|------|------|------|------|------|------------------------|
| <b>Group Function</b>                | 3954 | 4140 | 4350 | 4580 | 4820 | 894,40                 |
| <b>ELSB Vittuone</b>                 | 5854 | 6040 | 6250 | 6480 | 6720 | 1109,56                |
| <b>ELSB S. Palomba</b>               | 5854 | 6040 | 6250 | 6480 | 6720 | 981,37                 |
| <b>ELSB Staff</b>                    | 6204 | 6390 | 6600 | 6830 | 7070 | 965,81                 |
| <b>ELSB/ESLP M&amp;S</b>             | 6204 | 6390 | 6600 | 6830 | 7070 | 965,81                 |
| <b>ELSP</b>                          | 6204 | 6390 | 6600 | 6830 | 7070 | 965,81                 |
| <b>LPG Service Dalmine</b>           | 6184 | 6340 | 6550 | 6780 | 7020 | 915,81                 |
| <b>ELSP Staff</b>                    | 6204 | 6390 | 6600 | 6830 | 7070 | 965,81                 |
| <b>LPG Service</b>                   | 6004 | 6340 | 6550 | 6780 | 7020 | 1259,99                |
| <b>ELSD LPG AIS MV SWG &amp; PnS</b> | 5854 | 6040 | 6250 | 6480 | 6720 | 952,99                 |
| <b>ELDS Staff</b>                    | 5854 | 6040 | 6250 | 6480 | 6720 | 952,99                 |
| <b>ELSD TC &amp; Lab &amp; FAS</b>   | 5854 | 6040 | 6250 | 6480 | 6720 | 952,99                 |
| <b>ELDS LPG CPP</b>                  | 5854 | 6040 | 6250 | 6480 | 6720 | 952,99                 |
| <b>ELSP Garbagnate</b>               | 4004 | 4190 | 4400 | 4630 | 4870 | 977,60                 |
| <b>EL Staff</b>                      | 4004 | 4190 | 4400 | 4630 | 4870 | 944,40                 |
| <b>Robotica</b>                      | 4504 | 4690 | 5000 | 5330 | 5570 | 1329,37                |
| <b>MOTR</b>                          | 2104 | 2390 | 2700 | 2930 | 3170 | 1370                   |
| <b>MO Motori</b>                     | 6034 | 6220 | 6430 | 6660 | 6900 | 962,64                 |
| <b>MO Drives</b>                     | 6034 | 6220 | 6430 | 6660 | 6900 | 962,64                 |
| <b>MOSE</b>                          | 6034 | 6220 | 6430 | 6660 | 6900 | 962,64                 |
| <b>MO Staff</b>                      | 6034 | 6220 | 6430 | 6660 | 6900 | 962,64                 |
| <b>PAMA Tremezzina</b>               | 3704 | 4065 | 4500 | 4730 | 4970 | 1507,64                |
| <b>PAEN</b>                          | 4954 | 5140 | 5350 | 5580 | 5820 | 965,53                 |
| <b>PAMA Sesto</b>                    | 4104 | 4290 | 4500 | 4730 | 4970 | 944,40                 |
| <b>PAPI</b>                          | 4104 | 4290 | 4500 | 4730 | 4970 | 944,40                 |
| <b>PAMP</b>                          | 4104 | 4290 | 4500 | 4730 | 4970 | 944,40                 |

## VIGENZA DELL'ACCORDO

Il presente accordo avrà validità per gli anni 2023, 2024, 2025, 2026 e 2027 intesi come decorrenti dal 1/1 al 31/12 di ciascun anno.

## PERCORSO DEMOCRATICO DI CONSULTAZIONE

Il Coordinamento nazionale ha approvato la bozza di accordo per il rinnovo del contratto aziendale per il quadriennio 2024-2027

all'unanimità.

Saranno pertanto effettuate in tutti gli stabilimenti le assemblee di illustrazione dell'accordo entro la data del 20 ottobre 2023.

Sempre all'interno di tale scadenza temporale verrà prevista la consultazione di tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo nelle modalità da concordare con le RSU di stabilimento.

A fronte dell'esito positivo della consultazione si procederà alla sottoscrizione formale dell'intesa.