IPOTESI

Addì 16 gennaio 2019 in Milano

Tra

la **ABB S.p.A.** rappresentata dai Sigg.ri: Alessio Radice, Federico Valtolina, Veronica Meloni, Emiliano Diotallevi, Pamela Negri, Alessandra Malta e Claudia Cavallo

e

la **FIM-CISL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Andrea Donegà,
la **FIOM-CGIL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Mirco Rota
e la **UILM-UIL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Giuliano Gritti

con le **Strutture Territoriali** ed il **Coordinamento Sindacale Nazionale RSU ABB (C.S.N.)**

E' stato sottoscritto il seguente accordo sindacale

A) **RELAZIONI SINDACALI**

Le Parti riconfermano la validità del Sistema di Relazioni Sindacali di cui all'accordo del 26 marzo 2014, con particolare riferimento all'esigenza di:

- garantire, pur valorizzando le specificità locali, unitarietà di approccio, di confronto e di soluzioni tanto nella gestione dei processi generali di trasformazione organizzativa e produttiva quanto nella gestione degli aspetti relativi alla "contrattazione di 2° livello";

- definire una gestione coordinata delle relazioni industriali nelle varie realtà produttive;

- mettere in grado il sopra evidenziato sistema di affrontare positivamente, per gli aspetti di propria pertinenza ed in relazione alle linee strategiche illustrate dall'azienda le ricadute sugli assetti industriali ed occupazionali.

Nel suddetto contesto, anche e principalmente in considerazione delle profonde trasformazioni avvenute nel Gruppo ABB tramite l'adozione di un modello organizzativo

articolato su un'unica entità legale e su quattro divisioni di Business, si precisa quanto segue, ferme restando le attuali prassi informative a livello di sito produttivo, per quanto attiene il Sistema di informazioni periodiche.

Si terranno due incontri annuali, di norma nei mesi di marzo e ottobre, a livello nazionale, di carattere informativo, relativamente alle materie stabilite dal C.C.N.L. di categoria per quanto attiene le clausole di "*Informazione e consultazione in sede aziendale*" – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI.
Nel corso di tali incontri, il Gruppo illustrerà le linee generali di politica industriale di ciascuna Divisione ed il conseguente andamento dei livelli occupazionali anche con riferimento agli indirizzi strategici definiti, a livello internazionale, dalle diverse "*Business Units*" ed a nuovi programmi di investimento. In tale contesto, inoltre, sarà esaminato l'andamento delle varie Divisioni nel contesto generale di ABB in Italia.
Le Parti confermano che il modello di Relazioni Sindacali, ridefinito e consolidato con l'accordo 26 marzo 2014, debba contribuire, tramite la positiva applicazione del modello medesimo, al mantenimento e possibile sviluppo della realtà industriale di ABB in Italia nel contesto mondiale del Gruppo ABB; ciò con particolare attenzione al ruolo dei "centri di eccellenza", in tal modo favorendo le soluzioni in grado di supportare le condizioni di competitività e produttività indispensabili per il rafforzamento e lo sviluppo delle realtà aziendali.

Inoltre, sempre con riferimento alle singole divisioni (Electrification Products (EP), Industrial Automation (IA), Robotics and Motion (RM), Power Grids (PG), nel caso di modifiche degli indirizzi strategici, definiti a livello internazionale o nazionale, riguardanti uno o più dei seguenti aspetti:

- linee generali di politica industriale;
- relazioni tra le diverse unità produttive;
- modifiche degli assetti societari e/o rilevanti modifiche dell'organizzazione aziendale;
- significativi riflessi sui livelli occupazionali;

si procederà, anche su richiesta di una delle Parti, ad un apposito incontro per un esame congiunto, a livello di Divisione, della situazione che, ove le parti ne ravvisino i presupposti e ne ricorra la possibilità, avrà carattere preventivo; l'incontro si effettuerà, di norma, entro 15 giorni dalla comunicazione della richiesta.

Si evidenzia di seguito lo "Schema informativo" relativo all'andamento delle singole Divisioni con specificazione degli argomenti analizzati che saranno oggetto di comunicazione scritta al CSN, attraverso specifiche schede/note riassuntive:

- andamento annuale delle attività in relazione alla situazione dei mercati internazionali e nazionali;

- previsioni relative all'andamento degli indici di ordinato e fatturato per il breve-medio periodo;

- andamento competitivo delle singole *Local Division* e *Local BU* nei confronti del mercato e della concorrenza, e, più in generale, nei confronti dello stesso sistema ABB e dei conseguenti riflessi sulla struttura organizzativa e produttiva di ogni Divisione;

- informazioni sulla situazione relativa agli assetti industriali dei singoli siti in relazione al processo evolutivo di ABB in Italia.

La suddetta "scheda/nota informativa" conterrà, per ciascuna Divisione, elementi utili al fine di individuare le dinamiche occupazionali. Saranno altresì fornite, anche in relazione alla L.125/91, informazioni complessive (quantità e tempi di utilizzo) relative al ricorso alle varie "Tipologie contrattuali" (lavoro /somministrato sia a tempo determinato che indeterminato, contratti a tempo determinato, contratto di apprendistato, ecc.) cui le singole Divisioni ed i siti hanno fatto ricorso nel precedente esercizio.

B) **COORDINAMENTO SINDACALE NAZIONALE**

Le Parti si impegnano a garantire, reciprocamente, il rispetto di quanto previsto dall'accordo sindacale del 26 giugno 2008. In tale contesto, sarà garantito il rispetto, da parte delle OOSS, del vincolo di comunicare formalmente all'azienda qualsiasi variazione tra gli appartenenti sia al CSN che all'esecutivo del CSN, garantendo altresì la corretta composizione delle proprie delegazioni.

C) **OSSERVATORI E COMMISSIONI PARITETICHE**

In coerenza ed entro i limiti definiti dal vigente C.C.N.L. per quanto attiene il Sistema di Relazioni Sindacali, si potranno attivare, secondo le articolazioni e modalità previste, Osservatori e Commissioni Paritetiche sui temi:

- andamento dell'occupazione, sotto il profilo quantitativo e con riferimento alle varie tipologie contrattuali e di genere;

- formazione professionale, con riferimento ai piani formativi realizzati e da realizzare ed alle specifiche esigenze dei lavoratori, riferita all'evoluzione tecnologica sia di prodotto che di processo; in tale contesto, l'Azienda fornirà informazioni relative alle "competenze fondamentali" ed ai "comportamenti organizzativi" richiesti, fattori che rappresentano le aree di presidio aziendale per lo sviluppo delle Risorse Umane. Pertanto, l'Azienda conferma il proprio orientamento ad esaminare in sede congiunta i contenuti e le possibili attuazioni di progetti formativi "mirati" in collaborazione con le Commissioni Paritetiche Territoriali per la Formazione Professionale costituite tra FIM-FIOM-UILM e le Associazioni Datoriali.

- Commissione per le Pari Opportunità sulla base di quanto previsto dal vigente C.C.N.L..

Tali Osservatori e/o Commissioni verranno attivati a livello Nazionale. 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.

Per quanto riguarda la realizzazione, da parte aziendale, di eventuali processi di esternalizzazione di attività, le Parti, nel riconfermare la prassi di consultazione preventiva, confermano altresì la volontà di ricercare soluzioni positive nei casi in cui i processi esternalizzati richiedessero una sostituzione del fornitore entro i termini fissati dai contratti di fornitura e laddove si evidenziassero problemi di natura occupazionale, relativi all' *ex- personale* ABB interessato all'esternalizzazione, entro la scadenza di detti termini.

D) **MERCATO DEL LAVORO**

ABB, così come già affermato negli accordi precedenti, riconferma che l'istituto del contratto a tempo indeterminato rappresenta lo strumento strategico per lo sviluppo delle Risorse Umane.
A tale proposito, le Parti, con riferimento a quanto già previsto dall'accordo 14.7.2004, esplicitano quanto segue:

- si darà luogo, di norma una volta all'anno e nel corso di uno dei due incontri a livello nazionale, ad una verifica con il C.S.N. sull'utilizzo di contratti "temporanei" (tempo determinato e/o somministrazione) e di apprendistato e su quanti di questi siano stati trasformati in contratti a tempo indeterminato;

- saranno comunicate preventivamente alle R.S.U., all'inizio di ogni anno, le esigenze di ricorso all'utilizzo di contratti di lavoro somministrato a tempo determinato o a tempo indeterminato, a contratti a termine, in relazione ai carichi di lavoro, all'utilizzo degli impianti, alla articolazione temporanea degli orari nonché ai volumi di attività aziendale. Nel medesimo contesto, le informazioni riguarderanno il numero di tali contratti, la loro durata e le relative ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e/o sostitutivo cui è connesso l'utilizzo di detti contratti, anche con riferimento alle prassi positive già in essere nel Gruppo ABB. Inoltre, in riferimento alle prevedibili evoluzioni ed al consolidamento delle attività produttive, l'azienda fornirà informazioni sulle necessità di trasformazione di detti contratti in contratti a tempo indeterminato.

- si darà luogo ad un preventivo esame congiunto in sede aziendale e laddove si verifichino esigenze e condizioni organizzative tali da determinare l'inserimento di personale a tempo indeterminato (quali, ad esempio, la sostituzione di personale dimissionario o eventuali nuovi fabbisogni), l'azienda privilegerà, a parità delle necessarie competenze tecniche e

professionali, i lavoratori che abbiano intrattenuto con l'azienda rapporti a tempo determinato e/o mediante contratto di somministrazione a tempo determinato, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e di contratto in materia. Pertanto, l'azienda si rende disponibile a considerare, secondo i presupposti e le condizioni previste al periodo precedente, il c.d. "credito lavorativo", intendendo per tale la somma di periodi diversi di attività a termine, anche non continuativi, allorché tali periodi riguardino equivalente attività professionale. In tale contesto, 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.

Durante la loro permanenza in Azienda, ai lavoratori a tempo determinato o con contratti di somministrazione a tempo determinato verranno garantiti i diritti sindacali previsti dalle norme contrattuali e/o di legge.
Le Parti riconoscono il diritto alla percezione del P.d.R. a quei lavoratori "somministrati" e/o "a termine" che abbiano maturato una permanenza in azienda o un'anzianità di servizio di almeno un mese nell'anno solare.
In tale ambito, ai lavoratori a tempo determinato, alla cessazione del loro rapporto, verrà corrisposta una quota di P.d.R. rapportata al periodo di attività prestata e calcolata sulla base dell'ultima percentuale dell'ultima percentuale nota di raggiungimento degli obiettivi applicata al valore massimo dell'anno di competenza.
In caso di ricorso a lavoro somministrato, l'Azienda comunicherà all'Agenzia fornitrice, in occasione della stipula del relativo contratto, contestualmente agli altri dati relativi al trattamento economico, anche l'importo del P.d.R., calcolato con le modalità di cui ai capoversi precedenti, con riferimento alle categorie di appartenenza dei lavoratori interessati; ciò per consentire di tenere nel dovuto conto tale dato anche con riferimento alla durata del contratto stipulato con l'Agenzia fornitrice.

In relazione al cosiddetto "credito lavorativo", nel periodo di inserimento in azienda e fino al primo anno di lavoro - 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.

Semestralmente, la Direzione aziendale e la RSU di ogni sede effettueranno una verifica della situazione determinatasi, alla luce anche dei presumibili futuri carichi di lavoro che potrebbero richiedere il mantenimento, anche se ridotto, dei suddetti contratti di lavoro.

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.
Tale diritto di precedenza dovrà essere richiesto dal lavoratore entro i successivi 6 mesi dalla scadenza del proprio contratto di lavoro.

Qualora venga raggiunto un periodo di lavoro di 12 mesi, sia attraverso l'istituto del contratto a tempo determinato o della somministrazione a tempo determinato, a fronte di eventuali

necessità da parte dell'Azienda di ricorrere a nuove assunzioni a tempo indeterminato, determinato e di somministrazione a tempo determinato, verranno considerate - attraverso una verifica tra la Direzione aziendale e la RSU - le precedenti esperienze lavorative con i suddetti contratti di lavoro.

E) DIPENDENTI AVENTI DIRITTO AL P.D.R.

Ai dipendenti che cessino il rapporto lavorativo in corso d'anno prima della data di erogazione del P.d.R. sarà riconosciuto il diritto alla percezione del P.d.R. relativo all'anno precedente sulla base dell'ultima percentuale nota di raggiungimento degli obiettivi applicata al valore massimo dell'anno di competenza.
Il pagamento del P.d.R. relativo all'anno in corso al momento della cessazione del rapporto avverrà in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno medesimo; tale premio sarà erogato, pro-quota, sulla base della percentuale come sopra determinata e riferito al valore massimo erogabile per l'anno di cessazione.
La frazione di mese superiore a 15 giorni è parificata a mese intero.
Gli assunti con contratto di Apprendistato hanno diritto alla percezione del P.d.R. secondo le modalità definite per gli altri dipendenti.
Il presente paragrafo è ad integrazione e specificazione di quanto previsto al punto c) del paragrafo 1C) dell'accordo sottoscritto in pari data ed inerente il Premio di Risultato.

F) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ED INQUADRAMENTO

Le Parti confermano la validità del lavoro delle commissioni paritetiche, che a livello di sito hanno individuato nuove professionalità, operando secondo i contenuti ed i criteri dell'accordo aziendale 19.02.1996 e dei successivi accordi sul tema (5 aprile 2000, 14 luglio 2004, 7 novembre 2008, 26 marzo 2014).
L' E.R.P. (Elemento Retribuivo di Professionalità) verrà quindi riconosciuto ai lavoratori che svolgeranno mansioni che saranno individuate tra le parti a seguito di analisi delle profonde mutazioni dell'organizzazione del lavoro, conseguenti a sostanziali innovazioni tecnologiche, e/o di processo, e/o di prodotto, consolidatesi da almeno un anno e che abbiano comportato un accrescimento delle competenze professionali posizionate oltre lo standard.
Le Parti si impegnano ad attivare le suddette commissioni, ove già non operanti, entro il mese di Giugno 2019.
I risultati del lavoro delle suddette commissioni, aggregati per LBU/divisione, verranno comunicati e illustrati nel primo incontro annuale a livello di CSN.

ERP ABB (Elemento Retributivo di Professionalità)

Gli importi (annui) precedentemente in essere vengono aumentati a far data dal 1 febbraio 2019 del 5% secondo i valori annui lordi di seguito riportati:

CATEGORIA	ERP	ERP +5%
7a e 8a	458,04	480,94
6a	406,56	426.88

5a Superiore	363,00	381,15
5a	330,00	346,50
4a	299,64	314,62
3a e 3a Sup.	278,52	292,44
2a	241,56	253,63
1a	205,92	216,21

G) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti confermano la rilevanza della formazione professionale per la costante crescita delle competenze e/o capacità professionali e delle capacità di risposta rispetto all'evoluzione tecnologica, con particolare riferimento alla trasformazione digitale collegata all'Industry 4.0, ed ai continui cambiamenti dei contesti competitivi e degli aspetti organizzativi. Pertanto, nell'ambito di quanto previsto nel vigente CCNL e dal presente accordo aziendale, potranno essere programmati incontri a livello locale con le commissioni territoriali per la formazione professionale con il compito di verificare le specifiche esigenze formative, il numero e la qualifica dei lavoratori coinvolti.
In occasione degli incontri le RSU potranno presentare eventuali suggerimenti e/o proposte con riferimento a specifici contenuti formativi.
In particolare, in occasione degli incontri potrà essere verificata fra le Parti, a livello locale, la necessità di accrescere le competenze di base della generalità dei lavoratori della singola unità produttiva o di settori della stessa, in riferimento soprattutto alle conoscenze informatiche, alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro, al lavoro di gruppo, oltre che ai limiti ed alle condizioni di accesso alle strumentazioni ed alle aree aziendali. L'Azienda provvederà, in applicazione con quanto verrà definito dalla Commissione Formazione sul punto, a documentare la partecipazione a corsi di formazione con apposita dichiarazione.
L'Azienda riconferma nella propria politica di inserimento delle risorse umane, ivi compresi i contratti a tempo determinato e di somministrazione, il ricorso all'intervento formativo di "ingresso" finalizzato ad assicurare la disponibilità, in fase di inizio del rapporto lavorativo, delle conoscenze utili ed indispensabili in materia di sicurezza ambientale, di antinfortunistica, di specifico contenuto professionale e, ove necessario, di competenze linguistiche.
A tal fine verrà costituita una Commissione Paritetica aziendale a livello nazionale per la formazione professionale come previsto dal vigente CCNL. In tale Commissione potrà essere valutata l'eventuale definizione di un più efficace programma di comunicazione sui programmi formativi del catalogo aziendale (Fondimpresa e altro) rivolto alla generalità dei dipendenti.
Tale Commissione avrà altresì la finalità di analizzare, condividere e proporre gli interventi formativi dell'anno successivo relativamente alla formazione finanziata (Fondimpresa) e non finanziata.
Per quanto concerne la formazione finanziata (Fondimpresa) la Commissione validerà le iniziative formative che, in particolare per la popolazione operaia, diventeranno parte integrante del piano formativo dell'anno successivo.

La Commissione si incontrerà di regola con cadenza trimestrale e il piano di formazione finanziata dovrà essere discusso e definito entro il terzo trimestre di ogni anno per poi essere validato dal Comitato di Pilotaggio entro fine anno.
Nel corso di uno dei due incontri annuali di cui al capitolo A) RELAZIONI SINDACALI del presente accordo (da svolgersi di norma nel mese di Ottobre) l'Azienda informerà il Coordinamento Sindacale Nazionale (C.S.N) circa le attività della Commissione e le linee guida del piano di formazione finanziata (Fondimpresa) e non finanziata dell'anno successivo; il confronto avverrà altresì sulle attività svolte nell'anno e prevederà un momento di approfondimento su temi inerenti la formazione professionale.

Le Parti riconoscono che la modalità di formazione in e-Learning (FAD – Formazione a distanza), incluso il programma aziendale sulle competenze digitali (SkillaCloud – Amicucci Formazione) lanciato nel corso del 2018, rientra fra le tipologie di erogazione e fruizione di contenuti formativi idonea a realizzare quanto previsto dall' art. 7, Sezione Quarta, Titolo VI del vigente CCNL.

H) PARI OPPORTUNITA'

L'Azienda ribadisce che il tema delle Pari Opportunità è tema fondamentale delle proprie politiche gestionali e tale aspetto trova formale esplicitazione nel proprio Codice di Condotta. L'Azienda si rende disponibile ad esaminare con il CSN la definizione di un progetto positivo in materia di Pari Opportunità e/o di "Conciliazione Vita/Lavoro". L'esame riguarderà contenuti e verifica delle necessarie compatibilità tecniche, organizzative ed economiche, nonché l'eventuale attuazione del progetto medesimo.

I) STRUMENTI INFORMATICI

Le Parti si danno atto di avere pienamente realizzato in tutte le unità ABB il Sistema di "*Info Point ABB*" che consente a tutti i dipendenti l'accesso alle informazioni del sito *Intranet* aziendale sia italiano che mondiale. Inoltre, l'Azienda conferma di avere dotato di personal computer e di casella di posta elettronica le RSU delle unità produttive che ne abbiano fatto richiesta.
Da tale postazione sarà possibile accedere ad Internet secondo quanto previsto dal vigente CCNL esclusivamente per l'accesso a siti sindacali, di enti previdenziali e/o istituzionali (Ministero del Lavoro, INPS, INAIL) e dei Fondi Cometa e MétaSalute.
Tale casella di posta elettronica, si conferma, può essere utilizzata per comunicazioni fra le diverse RSU all'interno di ABB Italia e per comunicazioni fra le singole RSU e le Organizzazioni Sindacali esterne.
Le Parti confermano inoltre la validità di quanto previsto in tema di Bacheca Elettronica Sindacale dall'Accordo sottoscritto in data 2 marzo 2001 per la pubblicazione di comunicazioni quali, ad esempio, quelle del Coordinamento Nazionale Sindacale istituito in data 26 giugno 2008.

J) **PRIVACY**

L'Azienda dichiara di avere adottato, in conformità alle normative di legge in materia di privacy, un Codice di Condotta già ampiamente illustrato alle Rappresentanze Sindacali ed al C.S.N..

K) **SALUTE, AMBIENTE E SICUREZZA**

L'Azienda conferma il suo impegno a garantire la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti, fornitori, clienti e chiunque possa venire coinvolto nelle proprie attività.
In tale contesto e fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL e dalle leggi vigenti in materia, per valorizzare ed accrescere la cultura della sicurezza e della salute nei diversi luoghi di lavoro e per le diverse attività le Direzioni aziendali locali e le RSU programmeranno e realizzeranno annualmente, di norma nel primo semestre, nelle diverse unità locali 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. Tale sessione annuale potrà consistere in riunioni generali o di gruppi di lavoratori, con supporto di informazioni ed eventuali documentazioni. In tali incontri sarà possibile prevedere, su richiesta delle Parti, la partecipazione di enti esterni specializzati nella materia.
In osservanza della d.lgs. 81/2008 gli RLS riceveranno copia del "Documento di valutazione dei rischi" ed apposito verbale di consegna, impegnandosi ad un uso strettamente riservato ed interno dei documenti in conformità al vigente CCNL.
L'azienda conferma il proprio orientamento a valorizzare le iniziative assunte dalle parti firmatarie il CCNL e, da ultimo, il verbale di intesa che la Commissione nazionale Salute e Sicurezza ha siglato lo scorso 8 Ottobre 2018 dando seguito ad alcuni impegni assunti con il CCNL 26 Novembre 2016, con particolare riferimento ai c.d. "break formativi".

Inoltre, nella prima riunione annuale a livello ABB Italia saranno rese note le specifiche iniziative decise o attuate a livello locale, così come la situazione più generale determinatesi nell'anno precedente su queste tematiche.

L) **SISTEMA DI ORARI**

Le Parti convengono sulla necessità di sviluppare iniziative e strumenti atti a favorire una continua crescita della competitività quale condizione imprescindibile per lo sviluppo e il consolidamento delle attività di ABB in ambito nazionale anche con riferimento alle possibili ricadute occupazionali. In tale ambito, individuano nel "sistema di orari" uno dei principali fattori in grado di concorrere al miglioramento competitivo, permettendo alle diverse unità operative e produttive di ABB Italia di esprimere un'efficace capacità di risposta alle sempre più mutevoli esigenze del mercato e dell'economia globale e costituendo elemento utile a confermare e favorire politiche di investimento, rafforzando l'insieme delle attività aziendali in Italia.

Le Parti hanno quindi convenuto sull'opportunità di definire, nella presente intesa, una serie di "orari di riferimento", già utilizzati in alcune unità produttive, definendone le caratteristiche, gli aspetti normativi ed il trattamento economico (laddove non fossero già definiti da precedenti accordi sindacali aziendali tuttora vigenti) e rendendoli disponibili ed applicabili in qualsiasi unità operativa e/o produttiva.

Pertanto, le Parti individuano, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti casi dai quali può nascere l'esigenza congiunturale e temporanea di ricorrere all'utilizzo dei nuovi sistemi di orario:

- incremento del carico produttivo dovuto ad un aumento dell'ordinato clienti;
- andamento della domanda in un mercato molto variabile e/o stagionale;
- contrazione temporanea del mercato con conseguente riduzione del carico di lavoro;
- esigenze di carattere organizzativo (ristrutturazioni tecnico/produttive, riorganizzazione degli assetti produttivi, ecc.);
- avviamento nuove linee di produzione e/o di nuovi prodotti

Per far fronte alle esigenze sopra-esemplificate, oltre a quanto già previsto dal CCNL, sarà possibile utilizzare anche i modelli di orario di lavoro di seguito definiti:

1. Utilizzo degli impianti per 18 turni settimanali, effettuato mediante l'attivazione di due turni di lavoro il sabato ed un turno di lavoro la domenica o, alternativamente, di tre turni di lavoro il sabato.

2. Utilizzo degli impianti per 21 turni settimanali mediante l'istituzione del cosiddetto "ciclo continuo", basato su uno schema di turnazione che prevede 4 (quattro) squadre con una turnazione 4 - 1 (4 gg di lavoro e 1 giorno di riposo, dopo il turno di notte ci sono 2 giorni di riposo).

3. Regime di orario plurisettimanale, per far fronte ai casi di domanda di mercato molto variabile e/o stagionale, la cui regolamentazione attua quella prevista dal CCNL.

4. Fruizione collettiva delle giornate di PAR prevista dall'art.5, Sez. Quarta, Titolo III, del vigente CCNL per far fronte alla contrazione temporanea del mercato.

A tal fine, le Parti, fermo restando il ruolo determinante, attivo e propositivo delle RSU, attiveranno una procedura che, a partire dal primo incontro, avrà una durata di sette giorni di calendario (di cui cinque giorni lavorativi), dove verranno illustrati e approfonditi congiuntamente i seguenti punti:

1. motivazioni che rendono necessario adottare un nuovo sistema di orario;
2. tipologia e modalità attuative del modello di orario più idoneo a gestire l'esigenza, partendo prioritariamente da quello convenuto in precedenza nel sito;
3. durata del periodo di utilizzo del modello di orario;
4. personale e funzioni coinvolte dal regime di orario (con attenzione a particolari situazioni individuali di disagio).

Nota a verbale: Le Parti convengono che quanto definito in relazione al "ciclo continuo" (ivi comprese le maggiorazioni di cui all'allegato 1) non comporterà penalizzazioni retributive per i lavoratori già interessati da tale regime di orario nei siti ove si applicano specifiche e pregresse intese economiche; parimenti, l'applicazione di quanto convenuto nella presente intesa in relazione al "ciclo continuo" (ivi comprese le maggiorazioni di cui all'allegato 1) non comporterà, per l'azienda, ulteriori oneri aggiuntivi in quei medesimi siti ove (con specifiche e pregresse intese economiche) già si adotta tale regime di orario.

L.1 - Regolamentazione 18 turni settimanali

a. Istituzione di apposita squadra mediante utilizzo delle varie tipologie contrattuali consentite dalle norme di legge e dalle clausole di contratto che lavori part-time a copertura dei turni di sabato e/o di domenica (c.d. "contratti week-end").
b. Copertura dei turni del sabato e/o del turno domenicale, con personale in forza a tempo indeterminato, mediante utilizzo delle varie tipologie contrattuali consentite dalle norme di legge e dalle clausole di contratto
c. I turni diurni di sabato previsti nei punti a e b verranno effettuati dalle ore 6 alle ore 14 e dalle ore 14 alle ore 22 o, in alternativa, dalle ore 13 alle ore 21, con pause mensa effettuate secondo le prassi vigenti nello stabilimento interessato;
d. Il turno domenicale previsto nei punti a e b potrà essere effettuato, in alternativa, dalle ore 6 alle ore 14 o dalle ore 22 della domenica alle ore 6 del lunedì;
e. Il turno di lavoro domenicale previsto nel punto a, potrà essere superiore alle 8 ore fino ad un massimo di 10 ore;
f. Il diciottesimo turno settimanale, in alternativa al turno domenicale di cui ai punti precedenti, potrà essere effettuato il sabato notte nell'orario dalle 22 alle 6;
g. Nei giorni di sabato e/o domenica in cui non dovesse essere attivo il servizio mensa a tutto il personale in servizio verrà riconosciuto il trattamento sostitutivo mensa, in applicazione di quanto previsto nel punto 2.3 dell'allegato 3 dell'accordo di armonizzazione del 14 luglio 2004 così come modificato nel punto 5 dell'accordo di armonizzazione del 7 novembre 2008;
h. Per i giorni lavorati di domenica verranno applicate le maggiorazioni di cui alla allegata tabella. (allegato 1)

L.2 - Regolamentazione "ciclo continuo"

a. Per i giorni lavorativi dal lunedì al sabato durante il ciclo continuo, verranno applicate le maggiorazioni per lavoro a turni notturno e le indennità previste nel punto 3 dell'accordo di armonizzazione del 7 novembre 2008;
b. Per i giorni lavorati di domenica effettuati nell'ambito del ciclo continuo verranno applicate le maggiorazioni di cui alla allegata tabella; (allegato 1)
c. Il personale per le squadre aggiuntive necessario allo scorrimento di una delle turnazioni indicate nell'allegato 1 per il ciclo continuo verrà reperito internamente da altri reparti e/o assunto dall'esterno mediante utilizzo delle varie tipologie contrattuali consentite dalle norme di legge e dalle clausole di contratto;

d. Al termine del periodo previsto di utilizzo del ciclo continuo, qualora il monte ore pro-capite prestato dai singoli lavoratori ad esso adibiti sia stato mediamente inferiore al normale orario di lavoro di 40 ore settimanali, saranno verificate in sede locale le eventuali possibilità di recupero. Se ciò non fosse possibile, nella salvaguardia del principio dell'invarianza dei costi e dell'assenza di detrimento delle spettanze dei lavoratori, si effettueranno le necessarie compensazioni tramite utilizzo degli strumenti di legge e di contratto. Qualora, invece, il monte ore di lavoro prestato al termine del periodo di utilizzo sia stato mediamente superiore al normale orario di lavoro di 40 ore settimanali, tali ore eccedenti verranno retribuite come straordinarie;
e. Nei giorni di sabato e domenica in cui non dovesse essere attivo il servizio mensa a tutto il personale in servizio verrà riconosciuto il trattamento sostitutivo mensa, in applicazione di quanto previsto nel punto 2.3 dell'allegato 3 dell'accordo di armonizzazione del 14 luglio 2004 così come modificato nel punto 5 dell'accordo di armonizzazione del 7 novembre 2008;

Precisazione delle Parti: con riferimento ai precedenti punti L.1 e L.2, le Parti, a decorrere dalla stipula del presente accordo, intendono integrare quanto di seguito indicato:

1) Il sistema di flessibilità oraria denominato "Ciclo Continuo" (schema CICLO CONTINUO CON TURNAZIONE a 4 (quattro) squadre, 4 - 1 - 4 gg di lavoro e 1 giorno di riposo, dopo il turno di notte ci sono 2 giorni di riposo), rappresenta una forma di flessibilità oraria, attraverso il normale orario di lavoro di 40 ore settimanali (che viene confermato quale orario di riferimento), anche tramite riposi compensativi.

2) Nella fase di attivazione di tale orario in sede locale, così come previsto dall'accordo del 26/03/2014, azienda e RSU si incontreranno per rendere applicative le modalità di fruizione degli eventuali riposi compensativi, utilizzando lo strumento della Banca Ore secondo le modalità previste per i PAR nell'accordo sindacale aziendale del 14 luglio 2004. L'opzione di fruizione di tali riposi compensativi andrà esercitata dagli interessati all'inizio dell'attivazione del "Ciclo Continuo".

3) La consuntivazione delle eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro verrà effettuata nell'ultimo giorno del mese con cadenza bimestrale.

4) Il sistema di flessibilità oraria denominato "Ciclo Continuo" (schema CICLO CONTINUO CON TURNAZIONE a 4 (quattro) squadre, 4 – 1 - 4 giorni di lavoro e 1 giorno di riposo, dopo il turno di notte ci sono 2 giorni di riposo) e/o il sistema di flessibilità oraria denominato "18 turni settimanali" avranno una durata massima di 7 mesi complessivi non continuativi nell'arco dell'anno solare, con riferimento a quanto previsto al paragrafo L - Sistema di Orari (punto 3, ultimo comma) per l'esame congiunto.

5) Durante l'esame congiunto verrà valutata l'opportunità di attivare i sistemi di orari denominati "Ciclo Continuo" e "18 turni settimanali" anche nella configurazione, rispettivamente, a 20 turni settimanali (escluso il turno di domenica notte) e 17 turni

settimanali (escluso il turno domenicale o, alternativamente, il turno notturno del sabato).

6) Fatti salvi i trattamenti economici di cui all'allegato 1, vengono istituite le seguenti indennità economiche (omnicomprensive e pertanto prive di qualsivoglia incidenza su istituti contrattuali e/o di legge) specifiche per il suddetto "Ciclo Continuo" a 20 / 21 turni settimanali:

   - 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.

7) Fatti salvi i trattamenti economici di cui all'allegato 1, vengono istituite le seguenti indennità economiche (omnicomprensive e pertanto prive di qualsivoglia incidenza su istituti contrattuali e/o di legge) specifiche per il regime di turnazione a 18 turni settimanali:

   - 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.

L.3 - Regolamentazione "orario pluri-settimanale"

a. 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.
b. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di minore prestazione che di maggiore prestazione;
c. 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%;
d. Al termine del periodo previsto di utilizzo dell'orario plurisettimanale, qualora il monte ore pro-capite prestato dai singoli lavoratori ad esso adibiti sia stato mediamente inferiore al normale orario di lavoro di 40 ore settimanali saranno verificate in sede locale le eventuali possibilità di recupero. Se ciò non fosse possibile, nella salvaguardia del principio dell'invarianza dei costi e dell'assenza di detrimento delle spettanze dei lavoratori, si effettueranno le necessarie compensazioni tramite utilizzo degli strumenti di legge e di contratto. Qualora, invece, il monte ore di lavoro prestato al termine del periodo di utilizzo

sia stato mediamente superiore al normale orario di lavoro di 40 ore settimanali, tali ore eccedenti verranno retribuite come straordinarie;

e. Al termine del periodo di utilizzo dell'orario plurisettimanale l'Azienda, verificate le compatibilità tecnico-organizzative, potrà concedere con la modalità della "banca ore", su richiesta dei singoli lavoratori, riposi compensativi a totale o parziale compensazione delle ore prestate in eccedenza, secondo quanto, letteralmente, stabilito al punto x dell'accordo vigente presso l'unità di Monselice.

f. Nei giorni di sabato in cui non dovesse essere attivo il servizio mensa a tutto il personale in servizio verrà riconosciuto il trattamento sostitutivo mensa, in applicazione di quanto previsto nel punto 2.3 dell'allegato 3 dell'accordo di armonizzazione del 14 luglio 2004 così come modificato nel punto 5 dell'accordo di armonizzazione del 7 novembre 2008.

L. 4 - Utilizzo PAR

a. Le giornate di Par per chiusure collettive, previste dal vigente CCNL, ad inizio anno saranno accantonate in apposito "conto ore riduzione orario".

b. La riduzione dell'orario di lavoro settimanale sarà pari a 8 ore (orario di lavoro settimanale dal lunedì al giovedì) oppure di 16 ore (orario di lavoro settimanale dal lunedì al mercoledì o, in alternativa, dal martedì al giovedì).

c. Nel mese di Luglio i PAR del "conto" non utilizzati verranno fruiti per la chiusura estiva già precedentemente definita con previsione di utilizzo ferie. I restanti giorni di PAR del "conto" non utilizzati entro il mese di novembre, saranno utilizzati per un'eventuale chiusura collettiva di fine anno o torneranno nella disponibilità individuale. Quanto sopra nell'ambito, comunque, della disponibilità massima di cui al vigente CCNL.

M) **WELFARE AZIENDALE, MétaSalute e COMETA**

Le Parti, nell'intento di promuovere e rafforzare gli strumenti di welfare aziendale esistenti in relazione al vigente CCNL ed a fronte della vigente normativa fiscale e previdenziale, condividono di offrire a tutti i lavoratori l'opportunità di utilizzare tali strumenti, con la finalità di promuovere un accesso personalizzato agli stessi.

Per queste ragioni viene costituito un gruppo di lavoro paritetico nazionale con l'obiettivo di conoscere, promuovere e proporre alle parti iniziative articolate di Welfare aziendale
Il gruppo di lavoro sarà composto da 6 componenti il CSN e 6 componenti della Direzione di ABB, relazionerà annualmente alle parti nel corso del secondo incontro annuale tra la Direzione ABB ed Il CSN.

Inoltre, con il superamento della pregressa intesa del 07 Novembre 2008 (4 - Fondi Sanitari) relativa alla costituzione del FAI attraverso l'applicazione di quanto disposto dal vigente CCNL in tema di Assistenza Sanitaria Integrativa (art. 16 – Sez. Quarta – Titolo IV), l'azienda integrerà il Piano Sanitario Base del Fondo MétaSalute con l'assegnazione, con oneri a

proprio carico, del "Piano Sanitario Integrativo A" a ciascun dipendente, ferma restando l'applicazione della citata normativa contrattuale e del regolamento del Fondo.

Inoltre, per quanto attiene il Fondo di Previdenza Complementare Cometa, nel riconfermare i presupposti dell'intesa del 26 marzo 2014, la quota annua a carico azienda (aggiuntiva rispetto a quanto a quanto già previsto dal CCNL) per ciascun iscritto è elevata a 200 Euro. Il versamento di tale quota avverrà in due tranche da 100 euro cadauna, rispettivamente nel mese di aprile e nel mese di ottobre di ciascun anno. Il versamento di tale quota non riguarderà i dipendenti che abbiano aderito o aderiscano al Fondo Cometa unicamente per la quota di TFR conferita ai sensi del D.lgs. 252/2005.
Resta inteso che tale versamento verrà effettuato unicamente per ogni dipendente in forza nel mese dell'effettuazione del versamento stesso.
Le Parti attiveranno iniziative congiunte di sensibilizzazione sull'importanza della previdenza complementare ed in particolare sull'adesione al fondo di categoria (Cometa).

M.1 - Telelavoro

In coerenza con la Strategia Aziendale in tema di Responsabilità Sociale di Impresa, le Parti individuano nel Telelavoro uno strumento di conciliazione tra vita professionale ed esigenze personali o familiari, che contribuisce ad influenzare positivamente il c.d. "*work-life balance*".
Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'azienda, viene regolarmente svolta in tutto o in parte al di fuori dei locali della stessa.
Il telelavoro costituisce una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato. Esso può essere inserito all'inizio di un contratto di lavoro ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente. In questo ultimo caso il telelavoro è revocabile su richiesta dell'azienda o del lavoratore.
Il gruppo ABB favorisce, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, l'applicazione dello strumento del telelavoro in conformità alle disposizioni di legge ed alle clausole dell'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004.

M.2 - Part-time

Le Parti confermano l'importanza dell'utilizzo del Part-Time ed il riferimento alle norme di legge ed alle clausole del vigente C.C.N.L. nonché alle prassi in essere. Pertanto, anche allo scopo di valorizzare una migliore conciliazione tra tempo di lavoro e "tempo di vita", l'Azienda favorirà, verificate le esigenze tecniche, organizzative e produttive, sia l'accesso al Part-Time sia l'eventuale ritorno al "tempo pieno".

M.3 – Attività culturali e ricreative

In considerazione delle positive esperienze delle associazioni culturali e ricreative (CRAL, ARS etc.) che già operano nei siti ABB di Vittuone, Santa Palomba, Bergamo, Dalmine, Lodi, Frosinone etc., l'azienda favorirà la costituzione di tali organismi culturali/ricreativi in tutti i siti ABB in cui sia presente un numero di dipendenti superiore a 100 unità.

Sarà essenziale che da parte di un numero significativo di dipendenti del sito venga espressa con modalità esplicite la volontà di impegno verso la costituzione e la gestione in autonomia di tali organismi.

Le associazioni culturali e ricreative dovranno essere gestite dai dipendenti ABB e dovranno dotarsi di uno statuto in sintonia con le finalità di carattere culturali e ricreative.

N) LAVORO AGILE (SMART WORKNG)

Nel corso di uno dei due incontri annuali di cui al capitolo A) RELAZIONI SINDACALI del presente accordo (da svolgersi di norma nel mese di Marzo) 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 riferito all'anno precedente.
Durante l'incontro le Parti potranno approfondire e condividere informazioni e/o buone pratiche circa l'utilizzo del Lavoro Agile nel mondo professionale.

O) ARMONIZZAZIONI (sito Montebello)

In sede locale, per quanto attiene il sito di Montebello Vicentino, si procederà a definire modalità e tempi per l'armonizzazione del "Premio Feriale". Nella definizione della relativa intesa, l'Azienda si impegna a prevedere una prima *tranche* economica da erogarsi entro il 31.12.2021.

P) P.d.R. LPG Traction (Genova)

In relazione alla particolare situazione dell'unità genovese LPG Traction, derivante da pregressa acquisizione, sarà adottato lo schema di P.d.R. definito in data odierna con apposita separata intesa. In tale contesto, l'incremento complessivo dei valori economici previsti dalla medesima intesa a fine triennio di riferimento, sarà ulteriormente elevato di 180,00 Euro lordi. In sede locale si procederà a definire tempi e ripartizione tra indicatori di tale ulteriore incremento.

******

NOTA INFORMATIVA SU SALUTE E SICUREZZA

Il Gruppo ABB Italia è impegnato a mantenere elevati standard in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sviluppando molte iniziative e non limitandosi ad operare con processi conformi a quanto richiesto dalla legislazione vigente, con l'obiettivo di rendere ABB Italia una società a zero incedenti e zero infortuni.
Oltre ad un'importante attività di training, che nel 2018 ha visto l'erogazione di 31.676 ore di

formazione e 8.349 partecipazioni, l'attenzione per gli aspetti di salute e sicurezza, nell'ultimo biennio, si è concretizzata attraverso diverse iniziative, tra cui, oltre ai normali processi di Audit interne, un'efficace attività di monitoraggio, rivolta alle unità produttive ed ai cantieri e l'adozione di Sistemi di Gestione della Sicurezza conformi con lo standard OHSAS 18001.
Specifiche campagne di formazione sono state avviate nel corso degli ultimi anni. Tra i vari temi ricordiamo quelli inerenti: la sicurezza stradale, la sicurezza elettrica, i lavori in quota, le attività di service e i cantieri, il pronto soccorso e l'antincendio, l'uso dei carrelli e carroponti.
Notevole attenzione è stata dedicata alla formazione del management, attraverso la conduzione di corsi denominati "Safety Leadership".
Un interessante programma, ormai attuato sistematicamente, è il "Safety Observation Tour" (sopralluoghi nei luoghi di lavoro per osservare le aree di lavoro ed il comportamento di lavoratori e supervisori; l'interazione con i lavoratori in questo contesto, consente al management di meglio comprendere le problematiche delle attività operative e consente al lavoratore di ricevere ulteriori e più forti messaggi di sensibilizzazione alla sicurezza).
I lavoratori sono invitati a prestare la massima attenzione, ma anche a segnalare eventi che potenzialmente possono creare incidenti. In questo contesto l'iniziativa, denominata "*Team Safety*" viene condotta nell'ambito di gruppi di lavoro che coinvolgeranno gli RLS di sito, per discutere le situazioni anomale che si sono verificate, segnalare nuovi pericoli e *Near Miss* (ossia incidenti che non hanno causato infortuni o danni), la cui analisi consente di intercettare e dunque prevenire nuove situazioni che potrebbero avere conseguenze più gravi.
I dati relativi alla situazione infortunistica mostrano, nell'ultimo quinquennio, una diminuzione della frequenza di circa il 35%. Particolare attenzione viene posta non solo alla meticolosa raccolta dei dati relativi agli incidenti occorsi, ma anche allo svolgimento di accurate indagini degli incidenti, al fine di individuare le cause di base che hanno provocato l'evento e poterne prevenire il ripetersi in futuro.
ABB dispone di una struttura capillare di "professionisti della sicurezza" (RSPP ed ASPP a livello locale, HSE Manager in ciascuna divisione e nelle maggiori LBU, HSE manager per i cantieri principali ed un Country Safety team a livello di Paese) a supporto del management e del business, al fine di garantire e monitorare situazioni di lavoro sicure.
In un ambito di Salute e Sicurezza rientrano altresì 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.

oooooooooo

NOTA INFORMATIVA SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE

L'Azienda ribadisce il suo forte e costante impegno in materia di responsabilità sociale nell'ambito più generale del c.d. "sviluppo sostenibile", recentemente sottolineato anche dalla sottoscrizione della "Carta Confederale dei Principi per la Sostenibilità Ambientale" proposta da Confindustria.

In tale contesto, l'Azienda promuove, partecipando attivamente, gli sforzi delle comunità in cui opera tesi ad incoraggiare lo sviluppo economico, ambientale, sociale ed educativo.
L'Azienda contribuisce direttamente e con i suoi volontari all'organizzazione delle attività socialmente rilevanti (ad esempio: AISM, Junior Achievement, AVSI, Banco Alimentare, Save the Children, Special Olympics, UNICEF) e considera la sostenibilità sociale come uno dei concetti cardine del proprio modo di operare.
L'azienda attribuisce ad un apposito ufficio "Sviluppo Sostenibile", la responsabilità di individuare, divulgare e promuovere le iniziative sociali con gli strumenti più idonei atti a favorire il coinvolgimento del maggior numero di dipendenti di ABB Italia nei diversi siti produttivi.
Come già avviene da alcuni anni per ogni singola iniziativa l'Azienda darà indicazioni specifiche sulle modalità di svolgimento, sul tipo di intervento o collaborazione richiesto e sul tipo di contributo aziendale offerto caso per caso.
L'Azienda evidenzia che le iniziative in essere a livello locale (ad es. Gruppi AVIS costituiti in alcuni siti) saranno riviste e ridefinite, con il coinvolgimento dei diretti interessati, secondo una logica unica aziendale con requisiti uniformi, dalla funzione Risorse Umane locale e con il coordinamento dalla Funzione Risorse Umane ABB Italia e con lo scopo di favorire la vitalità e l'efficacia delle iniziative benefiche.
L'Azienda, riconoscendo l'importanza del tema del "work-life balance", ha attivato un nuovo filone di servizi denominati "Family Friendly" per la conciliazione dei tempi di vita da parte delle lavoratrici e dei lavoratori. Tra i servizi proposti vi sono la farmacia, la lavanderia, la posta, il take-away, la palestra e il servizio campus orientato al supporto della famiglia nella gestione delle chiusure scolastiche nell'arco dell'anno. L'azienda valuterà in ogni sede locale, in funzione delle caratteristiche dell'insediamento, quali saranno i servizi più idonei da sviluppare.

oooooooooooooooooooooooooooo

NOTA INFORMATIVA INDUSTRY 4.0

La trasformazione digitale impatterà i contesti manifatturieri in misura sempre più crescente ed ABB, quale azienda leader nel settore tecnologico, opera in prima linea in questo processo di cambiamento radicale.
Le iniziative promosse dall'azienda si collocano all'avanguardia per la promozione della cultura digitale nel nostro paese come dimostrato dalla candidatura delle unità di Dalmine, Frosinone e Santa Palomba quali "Lighthouse Plant" nell'ambito del progetto promosso dal MISE, dal riconoscimento dell'unità di Service della LBU Marine di Genova quale Collaborative Operation Center (COC), uno dei due unici presenti in Europa per ABB. In un ambito più interno, nel corso del 2018 è stato avviato il programma denominato "Digital Journey" di ABB nell'ambito del quale si riconducono diversi percorsi di sviluppo e rafforzamento delle competenze digitali, come ad esempio i programmi di Digital Assessment promossi nelle unità manifatturiere della EP Division, dell'RM Division e dell'IA Division.

Un elemento qualificante del Digital Journey è stato altresì rappresentato dall'avvio del programma di formazione sulle competenze digitali (SkillaCloud - Amicucci formazione) fondato sullo schema elaborato dal programma DigComp 2.0 della commissione europea per lo sviluppo del Capitale Umano, dell'Employability e della competitività.
Nell'ambito dei propri programmi strategici in ambito Industry 4.0, ABB si propone l'implementazione dello "Smart Manufacturing" nei propri siti produttivi ed il progressivo sviluppo delle competenze delle persone quali elementi di una prospettiva più ampia che, unita alle opportunità offerte dalla piattaforma "ABB Ability", possa consentire lo sviluppo di un profilo aziendale più adeguato alle esigenze dei clienti, unitamente alla crescita profittevole delle proprie attività.
In tale contesto rientrano i "Customer Experience Center" e gli "Smart Lab" realizzati a Bergamo, Dalmine, Genova, Ossuccio e Vittuone dove i clienti posso direttamente sperimentare, anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie digitali, le soluzioni che ABB propone per soddisfare le loro esigenze di business.

Alla luce di questi scenari, all'interno della Commissione sulla Formazione verrà avviata un'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 bisogno di un'efficace e adeguata formazione continua che dovrà, sempre più, essere coerente con le traiettorie di sviluppo dell'impresa in modo da migliorare le competenze dei lavoratori e stimolare la competitività dell'impresa stessa.

In questa direzione, con la partecipazione delle RSU, verrà effettuata, nei siti che ancora non lo hanno fatto, la mappatura delle competenze e professionalità presenti all'interno delle singole unità produttive in modo da rendere più efficace la programmazione delle attività formative e renderle coerenti con il fabbisogno aziendale e con le modifiche e novità introdotte dall'innovazione tecnologica.

Letto, confermato e sottoscritto

p. ABB S.p.a.

p. FIM-FIOM-UILM

p. Le R.S.U.

Allegato 1

Tabella maggiorazioni per lavoro festivo e straordinario festivo per personale a tempo pieno

	CCNL		ABB	
	Lavoro non a turni	Lavoro a turni	Lavoro non a turni	Lavoro a turni
Festivo	50%	50%	65%	65%
Festivo notturno	60%	60% Dalle 22.00 alle 6.00 : 65%	70%	75%
Straordinario festivo	55%	55%	70%	70%
Straordinario notturno festivo	75%	65%	85%	85%