

ogni anno, di convertire in servizi di welfare un importo da un minimo del 10% ad un massimo del 100% (a multipli di 10%) del valore del Premio spettante, entro i massimali previsti per le agevolazioni fiscali. La scelta avverrà 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. La quota "convertita in welfare" sarà disponibile sul Portale Web a partire dal mese di Maggio. Le prestazioni di welfare sostitutive del P.d.R. dovranno essere obbligatoriamente fruite dai dipendenti entro il 20 novembre di ogni anno. In caso di mancato utilizzo entro la data del 20 novembre di ogni anno, eventuali crediti welfare di importo superiore ad 1 (uno) Euro 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 servizi di cui all'art. 51 del TUIR, dovrà obbligatoriamente essere utilizzata entro la data di cessazione del rapporto di lavoro. Qualora tale quota non venga integralmente utilizzata prima della cessazione del rapporto, la stessa sarà liquidata con le competenze di fine rapporto.

Qualora si verificano modifiche della normativa fiscale applicabile all'utilizzo di beni, opere e servizi di cui al presente capitolo, resta inteso e convenuto che le Parti si incontreranno al fine di individuare idonee soluzioni a fronteggiare tali modifiche, fermo restando il principio dell'equivalenza dei costi aziendali.

A) VALORE TOTALE DEL PREMIO

La distribuzione progressiva, per gli anni 2019, 2020 2021 della quota aggiuntiva di Premio di Risultato, complessivamente pari, nel triennio ad Euro 620,00 (seicentoventi/00) lordi è attribuita agli indicatori di cui ai successivi paragrafi B, C e D e viene distribuita annualmente come di seguito indicato:

- 2019: Euro 170,00 (centosettanta/00)
- 2020: Euro 210,00 (duecentodieci/00)
- 2021: Euro 240,00 (duecentoquaranta/00)

B) MIGLIORAMENTO DI PERFORMANCE AZIENDALE ABB S.p.A.

L'indicatore di cui al presente paragrafo è dato dal rapporto (espresso in percentuale) "Fatturato conseguito"/"Fatturato previsto a budget" per l'intera ABB S.p.A., laddove:

Fatturato (revenues) = Fatturato consuntivo annuo risultante dal sistema ABACUS (ABACUS risulta essere il sistema, già noto alle Parti, di "accounting" del Gruppo ABB a livello internazionale); Fatturato previsto a budget = Fatturato annuo risultante dal Bilancio previsionale (Budget) ufficialmente approvato dalla Direzione Finanza, Amministrazione e Controllo di ABB in Italia.

L'incremento lordo dell'importo massimo collegato a tale indicatore risulta complessivamente essere di Euro 93,00 (novantatre/00) ed annualmente distribuito come segue:

- di Euro 25,50 (venticinque/50) per l'anno 2019;
- di Euro 31,50 (trentuno/50) per l'anno 2020;
- di Euro 36,00 (trentasei/00) per l'anno 2021.

La scala parametrica di riferimento per la determinazione della "quota parte" di P.d.R. da erogarsi con riferimento all'indicatore in oggetto è la seguente:

Per valori di rapporto compresi tra 80 % e 100 % si calcolerà il relativo importo lordo in Euro su base lineare, tramite proporzione, laddove ogni punto percentuale (%) sarà suddiviso su scala decimale.

C) MIGLIORAMENTO DELLA REDDITIVITÀ DI "LOCAL BU"/DIVISIONE

L'indicatore di cui al presente paragrafo è dato, per gli anni 2019, 2020 e 2021, dal consuntivo del rapporto Redditività/Fatturato per "LOCAL BU"/DIVISIONE raffrontato con il medesimo rapporto previsto a budget, laddove:

Redditività = Operational EBITDA = Utile Operativo ABACUS al lordo della Gestione Finanziaria (Interessi Attivi e Passivi), delle Imposte, delle Svalutazioni e degli Ammortamenti (ABACUS risulta essere il sistema, già noto alle Parti, di "accounting" del Gruppo ABB a livello internazionale).

L'incremento lordo dell'importo massimo collegato a tale indicatore risulta complessivamente essere di Euro 93,00 (novantatre/00) ed annualmente distribuito come segue:

- di Euro 25,50 (venticinque/50) per l'anno 2019;
- di Euro 31,50 (trentuno/50) per l'anno 2020;
- di Euro 36,00 (trentasei/00) per l'anno 2021.

La scala parametrica di riferimento per la determinazione della "quota parte" di P.d.R. da erogarsi con riferimento all'indi-

catore in oggetto è la seguente:

Rapporto "Fatturato conseguito" /"Fatturato previsto a budget"

Percentuale "di budget" raggiunta	Quota di PdR di riferimento
maggiore o uguale a 100 %	importo massimo per ciascun anno
uguale a 80 %	importo minimo per ciascun anno (45% dell'importo massimo)
Rapporto inferiore a 80 %	nessuna erogazione

Rapporto Redditività/Fatturato uguale a 20 % importo massimo per ciascun anno

Rapporto Redditività/Fatturato uguale a 3 % importo minimo per ciascun anno

Rapporto Redditività/Fatturato inferiore a 3 % nessuna erogazione

Per valori di rapporto compresi tra 3 % e 20 % si calcolerà il relativo importo lordo in Euro su base lineare, tramite proporzione, laddove ogni punto percentuale (%) sarà suddiviso su scala decimale.

Limitatamente alle unità manifatturiere (vedasi elenco allegato 2), per valori di rapporto superiore a 20% e sino ad un massimo del 30%, si calcolerà il relativo importo lordo in Euro su base lineare, tramite proporzione, laddove ogni punto percentuale (%) sarà suddiviso su scala decimale, fino ad un massimo del 105% del valore nominale del presente parametro.

D) MIGLIORAMENTO DELLE PERFORMANCE DI DIVISIONE / LOCAL B.U. /SITO

Gli indicatori di cui al presente paragrafo sono quelli già precisati al precedente paragrafo "IB) INDICATORI E VALORI MASSIMI" e già individuati dai P.d.R. in essere o che saranno eventualmente individuati nella "fase locale" conseguente alla presente intesa.

L'incremento lordo dell'importo massimo collegato a tale mix di indicatori "locali" risulta complessivamente essere di Euro 434,00 (quattrocentotrentaquattro/00) ed annualmente distribuito come segue:

- di Euro 119,00 (centodiciannove/00) per l'anno 2019;
- di Euro 147,00 (centoquarantasette/00) per l'anno 2020;
- di Euro 168,00 (centosessantotto/00) per l'anno 2021.

Limitatamente alle unità non manifatturiere (vedasi elenco allegato 2), per valori di "ORDINATO" superiori al 100% rispetto al Budget e sino ad un massimo del 110%, si calcolerà il relativo importo lordo in Euro su base lineare, tramite proporzione,

laddove ogni punto percentuale (%) sarà suddiviso su scala decimale, fino ad un massimo del 105% del valore nominale del parametro di "ORDINATO". Tale importo incrementale non potrà comunque superare il valore di Euro 80,00 (ottanta/00) lordi.

QUOTA DI WELFARE AGGIUNTIVO

1) La Società riconoscerà un valore *una tantum* in strumenti di welfare pari a Euro 224,00.

2) La Società, inoltre, riconoscerà un ulteriore valore in strumenti di welfare nei seguenti importi annuali:

- Euro 100,00 per l'anno 2019;
- Euro 150,00 per l'anno 2020;
- Euro 170,00 per l'anno 2021.

3) Inoltre, per ogni dipendente che abbia optato - in base all'intesa oggi sottoscritta ed inerente il Premio di Risultato 2019-2020-2021 - per la conversione dello stesso P.d.R. in Servizi di Welfare per una misura almeno del 10%, sarà riconosciuto un "contributo Welfare aggiuntivo" pari al 15% della quota "convertita"; Resta inteso che, nei termini previsti dal regolamento in vigore, qualora dovessero risultare importi residui non fruiti di "contributo Welfare aggiuntivo", i valori specificamente riferiti al medesimo "contributo Welfare aggiuntivo" saranno azzerati, non essendo possibile, sul piano normativo, prevedere la riscossione monetaria di tali valori.

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro nel periodo di vigenza del suddetto P.d.R., gli eventuali valori riferiti al suddetto "contributo Welfare aggiuntivo" saranno azzerati.

COMMISSIONE WELFARE

L'Azienda, in applicazione di quanto concordato in data odierna, promuoverà, tramite la Commissione Welfare, l'analisi, il confronto e l'elaborazione di idonee soluzioni in relazione ai seguenti temi:

- Trasferte "Paesi a Rischio";
- Normativa fiscale in ambito Trasferte;
- Permessi Visite Mediche (chiarimento modalità applicative);
- Regolamento Ferie Solidali.

I lavori della Commissione in relazione ai suddetti temi dovranno completarsi entro 6 mesi dalla data odierna.

UN ACCORDO POSITIVO, AUMENTI ECONOMICI E CONSOLIDAMENTO DI UNA QUOTA DI WELFARE AGGIUNTIVA!

REFERENDUM TRA I LAVORATORI IL 4 E 5 FEBBRAIO

IPTOTESI D'ACCORDO del 16 gennaio 2019

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;
- formazione professionale;
- Commissione per le Pari Opportunità.

MERCATO DEL LAVORO

Si riconferma che l'istituto del contratto a tempo indeterminato rappresenta lo strumento strategico per lo sviluppo delle Risorse Umane.

■ 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.

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.

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.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ED INQUADRAMENTO

L' E.R.P. (Elemento Retributivo 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.

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

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.

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. 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 dal vigente CCNL.

SALUTE, AMBIENTE E SICUREZZA

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.

L'azienda conferma il proprio orientamento a valorizzare le iniziative assunte dalle parti firmatarie il CCNL 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.

SISTEMA DI ORARI

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 preveda 4 (quattro) squadre con una turna-

zione 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.
5. 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).

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 effet-

tuato 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 plurisettimanale"

- 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'o-

- 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.

WELFARE AZIENDALE, MétaSalute e COMETA

Viene costituito un gruppo di lavoro paritetico nazionale con l'obiettivo di conoscere, promuovere e proporre alle parti iniziative articolate di Welfare aziendale. Con il superamento della progressiva 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 tranches 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. Le Parti attiveranno iniziative congiunte di sensibilizzazione sull'importanza della previdenza complementare ed in particolare sull'adesione al fondo di categoria (Cometa).

LAVORO AGILE (SMART WORKING)

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.

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

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.

NOTA INFORMATIVA INDUSTRY 4.0

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.

PARTE ECONOMICA 2019 - 2020 - 2021

1B) INDICATORI E VALORI MASSIMI:

Nel periodo di validità della presente intesa (2019-2020-2021), sono confermati i seguenti indicatori individuati nell'intesa 7.11.2008 e del 26.3.2014 (fatto salvo quanto precisato in allegato):

- 1 - **miglioramento di Performance Aziendale ABB S.p.A. (par. B dell'all.1);**
- 2 - **miglioramento della Redditività di L.B.U./Divisione (par. C dell'all.1).**

Inoltre, si specifica che le quote di P.d.R. relative ai suddetti indicatori risultano differenziate rispetto alle quote degli "indicatori di Divisione/Local B.U./sito (quali, ad esempio, Qualità, Efficienza, On Time Delivery, Orders, Produttività economica, ecc.)" già individuati dai P.d.R. in essere o che saranno eventualmente individuati nella "fase locale" conseguente alla presente intesa. Il valore di incremento annuale degli importi massimi raggiungibili dai singoli P.d.R. Gli importi massimi dei singoli P.d.R. si ottengono sommando la quota massima collegata al suddetto indicatore di miglioramento di Performance Aziendale ABB S.p.A., la quota massima collegata

al suddetto indicatore di Redditività di L.B.U./Divisione e la quota massima collegata al complesso dei sopra citati "indicatori di Divisione/Local BU/sito".

Tutti gli indicatori (e relativi obiettivi) individuati presentano le seguenti caratteristiche:

- ciascuno concorre alla determinazione di un unico complessivo Premio di Risultato globale;
- il sistema di misurazione dei risultati è determinato dagli andamenti rilevati nell'unità di tempo;
- il valore massimo erogabile con riferimento a ciascun singolo indicatore è collegato al raggiungimento del 100% del rispettivo obiettivo di budget aziendale;
- il valore minimo erogabile per ciascun indicatore è pari al 45 % del suddetto valore massimo e corrisponde, pertanto, al "valore minimo di performance" (costituente la cosiddetta "soglia di accesso" al premio; per performance inferiori non si ha alcuna erogazione della corrispondente quota-parte di P.d.R.);
- le scale parametriche di ciascun indicatore hanno andamento lineare.

INFORMAZIONI, VALORIZZAZIONI, CORRESPONSIONE E DURATA DEL PREMIO DI RISULTATO

- a) Il periodo di competenza (periodo congruo di riferimento) decorre dall'1 Gennaio al 31 Dicembre di ogni anno del triennio e la misurazione degli indici relativi al raggiungimento degli obiettivi e la valorizzazione del P.d.R. sarà effettuata dopo l'approvazione del bilancio aziendale e comunque coerentemente con quanto evidenziato al successivo paragrafo "c".
- b) La corresponsione del Premio di Risultato avverrà per tutti i dipendenti ABB nel pieno rispetto delle clausole contrattuali con le competenze del mese di Maggio. Avranno inoltre diritto al P.d.R. i dipendenti che hanno prestato la loro opera nel periodo di competenza, in forza nel mese di pagamento dello stesso.
- d) Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, il Premio di Risultato sarà erogato in misura proporzionalmente ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni. Ai lavoratori part-time la misura del P.d.R. sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito.

1D) CONVERTIBILITÀ IN SERVIZI WELFARE

Il dipendente su base individuale potrà decidere, nel corso del mese di Aprile di