VERBALE DI ACCORDO– ABB Spa

Milano, 17 novembre 2022

Tra

ABB S.p.A nelle persone delle Signore Veronica Meloni, Marina Milesi, Pamela Negri, Francesca Spreafico e dei Sigg. Carlo De Angelis, Emiliano Diotallevi, Federico Valtolina

e

FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL Nazionali nelle persone, rispettivamente, dei Sigg. Mirko Dolzadelli, Mirco Rota e Vittorio Sarti

ed il **Coordinamento Sindacale Nazionale (C.S.N.) ABB**

Premesso che:

A) è in corso un confronto sindacale a fronte di una Piattaforma di rinnovo della contrattazione aziendale presenta a cura delle OO.SS.LL. in epigrafe;

B) nel suddetto contesto è stato anche affrontato il tema della "Banca ore solidale" e l'azienda ha proposto ed illustrato un regolamento atto all'applicazione *ex novo* di tale istituto, già oggetto di disamina con la "Commissione Welfare", costituita ex accordo sindacale del 16.1.2019;

C) le OO.SS.LL. hanno prospettato eccezioni al suddetto regolamento, proponendo una serie di modifiche che, dopo ampio confronto, hanno acquisito valore negoziale.

Tutto ciò premesso, le parti hanno concordato quanto segue.

1) L'istituto della "Banca ore solidale" di ABB S.p.A. sarà applicato a decorrere dal 1 gennaio 2024 per consentire una adeguata organizzazione sotto il profilo amministrativo e contabile, nonché una puntuale divulgazione tra i lavoratori dell'istituto medesimo.

2) Alla presente intesa si allega il regolamento della "Banca ore solidale" di ABB S.p.A., così come modificato a fronte del confronto sindacale citato in premessa.

3) Il suddetto regolamento è parte integrante e sostanziale della presente intesa.

4) Il presente accordo ha carattere sperimentale con scadenza al 31.12.2024. In corso di applicazione, l'intesa sarà oggetto di verifica nell'ambito della "Commissione Welfare" citata in premessa anche ai fini di una sua eventuale proroga tra le Parti firmatarie.

Letto, confermato e sottoscritto.

ABB S.p.A

p. FIM - FIOM - UILM Nazionali

p. il C.S.N.

ABB

BANCA ORE SOLIDALE

REGOLAMENTO

1. Premessa 3

2. Regolamentazione operativa

2.1 Donatori e modalità di donazione 3

2.2 Beneficiari e modalità di richiesta 5

2.3 Ridistribuzione mese di novembre 7

3. Conclusioni 8

1. Premessa

Nell'ottica di agevolare la solidarietà tra i dipendenti, in applicazione al CCNL metalmeccanico, ABB S.p.A. e il Coordinamento Sindacale Nazionale hanno deciso di promuovere l'istituzione della Banca Ore Solidale.

Questa iniziativa consiste nella creazione di un deposito virtuale nel quale i lavoratori possono donare le proprie ore di ferie residue anno precedente, mettendole a disposizione dei colleghi e colleghe che, per gravi, temporanei ed invalidanti motivi, hanno necessità di assentarsi dal lavoro per un numero di ore maggiore rispetto alle spettanze di ferie/par e banca ore a loro disposizione. Tale iniziativa si applica anche a coloro che usufruiscono della Legge 104/92 come dettagliato nel paragrafo 2.2.

L'istituto è stato introdotto con l'articolo 24 del D. Lgs. 151/2015, il quale prevede espressamente che i lavoratori possano cedere gratuitamente delle ferie maturate a colleghi che abbiano la necessità di assistere figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Le condizioni e le modalità vengono stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e applicabili al rapporto di lavoro.

Rispetto a quanto previsto a livello normativo e contrattuale, è stato concordato di ampliare la platea degli aventi diritto alla Banca Ore Solidale dando la possibilità di avanzare la richiesta non solo per assistere i figli minori e le donne vittime di violenza di genere ma anche per situazioni di necessità che fanno capo a:

- sé stessi, genitori, fratelli/sorelle, coniuge o soggetto parte di un'unione civile o convivente accertato, ai percettori di Legge 104.

La Banca Ore Solidale viene introdotta in via **sperimentale** dall'anno 2024 ed entro la fine dello stesso anno la Commissione Welfare si ritroverà per verificarne l'efficacia e nel caso rimodulare l'applicazione ed il regolamento.

Per garantire il principio di solidarietà di questo progetto, l'Azienda contribuirà annualmente (nel mese di gennaio) a versare nel deposito della Banca Ore Solidale un importo di 2.000,00 euro.

2. Regolamentazione operativa

2.1 Donatori e modalità di donazione

Tutti i dipendenti a tempo indeterminato possono aderire all'iniziativa e donare a titolo volontario e gratuito il numero di ore di ferie residue **anno precedente (a.p.)** che desiderano (le ferie residue a.p. a disposizione sono quelle rilevabili dal cedolino stipendio). I dipendenti potranno effettuare le donazioni a partire dal mese di lancio della campagna al giorno 25 del

mese successivo e, in caso di necessità, verrà aperta una nuova campagna a copertura delle richieste pervenute e comunque non oltre il mese di settembre.

Durante la prima campagna verranno accettate ed inserite nel monte ore della Banca Ore Solidale le prime **800 ore donate** in ordine cronologico. Nel caso di necessità verrà effettuata un'ulteriore campagna entro il mese di settembre finalizzata a raccogliere un massimo di 250 ore.

Modalità di donazione:

- Apertura ticket in Ask HR

- General Request

- Category: Working Hours & Overtime

- Short description: CID – Banca Ore Solidale

- Description: numero ore di ferie a.p. che si vogliono donare

I dipendenti privi di accesso al portale HR dovranno compilare il format cartaceo, normalmente utilizzato dal personale operaio, riportando:

- il CID

- cognome e nome

- esplicitare la volontà di donare in Banca Ore Solidale

- il numero di ore che si desidera donare

Il modulo dovrà essere scansionato e inviato tramite la postazione Aziendale dedicata ad Ask HR.

I lavoratori potranno donare da un minimo di un'ora e multipli, attingendo dai residui ferie anno precedente; con ciò si esclude la possibilità di devolvere le spettanze dell'anno in corso.

Non è possibile scegliere il beneficiario al quale conferire le proprie ore.

Una volta ricevuta la richiesta di donazione, il GBS HR verificherà l'effettiva presenza di ferie residue a.p. e in caso affermativo procederà ad inserire in SAP il numero ore devolute dal dipendente e destinate alla Banca Ore Solidale.

Nel cedolino stipendio del mese in cui verrà effettuata la donazione comparirà una voce "neutra", senza alcun riflesso dal punto di vista contributivo e fiscale, che diminuirà il residuo ferie a.p. e contestualmente attiverà il corrispettivo economico (compreso di contributi) nel deposito virtuale della Banca Ore Solidale.

Le quote di ferie donate sono valorizzate sulla base della retribuzione del lavoratore cedente al momento dell'offerta.

Le ore donate non potranno essere in nessun modo restituite e/o monetizzate.

2.2 Beneficiari e modalità di richiesta

Il dipendente interessato a fruire dei permessi di Banca Ora Solidale potrà avanzare specifica richiesta in qualsiasi mese dell'anno.

La domanda potrà essere effettuata nei casi di:

1. situazione grave, temporanea e invalidante in capo a sé stessi, figli, genitori, fratelli/sorelle, coniuge, soggetto parte di un'unione civile o convivente accertato
2. donne vittime di violenza di genere
3. persone che usufruiscono della Legge 104/92 relativa a famigliari a carico

che, a causa di tali circostanze, necessitano di assentarsi dal lavoro e che **abbiano esaurito perché già fruite o pianificate ed inserite nel iTmess tutte le spettanze di ferie/par/banca ore** compresa la proiezione a fine anno (garantendo comunque un residuo a copertura di chiusure collettive definite).

Ciascun lavoratore potrà beneficiare al **massimo di 80 ore all'anno (resta inteso che le ore si intendono sempre da riproporzionare per i rapporti di lavoro part-time)**.

Nel caso di residui a fine anno nel fondo Banca Ore Solidale, nel mese di novembre verrà effettuata una ridistribuzione in parti uguali tra tutti i dipendenti che ne stanno usufruendo e coloro che ne avevano già goduto nei mesi precedenti, sempre che si trovino ancora in stato di bisogno.

Eventuali necessità insorte nel mese di dicembre potranno essere temporaneamente gestite con un saldo ferie negativo di massimo 80 ore che verrà compensato l'anno successivo con il nuovo piano della Banca Ore Solidale.

Il dipendente interessato ad attingere alla Banca Ore Solidale dovrà farne richiesta scritta consegnando il modulo preposto, debitamente compilato, all'HR Business Partner di riferimento che, dopo aver verificato i requisiti sopra descritti, procederà come segue.

- **Per i dipendenti di cui al punto 1**

L'HR Business Partner inviterà il lavoratore interessato ad inoltrare al Medico Competente, via e-mail, la documentazione sanitaria rilasciata da un medico specializzato (non il medico di base) o da una struttura ospedaliera indicante la patologia accertata da esami e strumenti diagnostici.

Un solo Medico competente per tutta ABB sarà autorizzato a valutare il caso, assicurando la gestione delle richieste in ordine cronologico.

Il Medico vaglierà la documentazione clinica presentata assicurandosi che la situazione sia contestualmente grave, temporanea ed invalidante e fornirà l'esito, sempre tramite e-mail, al dipendente e all'HRBP di competenza.

In caso di riscontro positivo, il diritto all'utilizzo della Banca Ore Solidale decorrerà dal mese successivo alla data di tale comunicazione.

In aggiunta a quanto previsto dalle norme di legge o da regolamenti professionali, il Medico Competente e gli HRBP si atterranno alla più scrupolosa osservanza della normativa di legge in materia del trattamento dei dati personali.

- **Per i dipendenti di cui al punto 2**

Non è necessaria alcuna documentazione essendo già stata fornita all'Azienda in precedenza. La decorrenza della Banca Ore Solidale sarà successiva al godimento di tutto quanto previsto dalla legge.

- **Per i dipendenti di cui al punto 3**

Non è necessaria alcuna documentazione essendo già stata fornita all'Azienda in precedenza. L'utilizzo della Banca Ore Solidale decorrerà dal mese successivo rispetto alla verifica della sussistenza dei requisiti richiesti.

In tutti i casi previsti nei punti 1, 2 e 3, L'HR Business Partner, appurati tutti i requisiti, invierà una e-mail alla persona HR preposta alla gestione della Banca Ore Solidale che a fronte di ogni domanda autorizzata dovrà verificare la capienza nel "deposito economico virtuale" residuo alla fine del mese precedente (dividendo il monte economico disponibile per la paga oraria lorda dei richiedenti compresa la quota contributi).

Una volta verificata la capienza, l'incaricato HR alla gestione della Banca Ore Solidale, dovrà comunicare all'HRBP di riferimento il numero di ore a disposizione (massimo 80) che potranno essere fruite a ore o multipli di esse anche per periodi non continuativi.

L'attribuzione verrà effettuata in ordine cronologico dando 80 ore alle prime richieste e nel caso di incapienza si procederà con il riconoscimento delle sole ore disponibili e ad aprire un'ulteriore campagna (entro il mese di settembre).

L'HR Business Partner comunicherà al dipendente e al GBS HR, tramite ticket Ask HR, il nominativo del lavoratore autorizzato all'utilizzo della Banca Ore Solidale, la decorrenza e il numero di ore spettanti.

Il dipendente interessato potrà fruire delle ore di Banca Ore Solidale procedendo all'apertura di un ticket in Ask HR, come segue:

"General Request"

- Category: Working Hours & Overtime

- Short description: CID – Banca Ore Solidale

- Description: esplicitare la volontà di fruire della Banca Ore Solidale, indicando il giorno e il numero di ore

I dipendenti privi di accesso al portale HR dovranno compilare il format cartaceo, normalmente utilizzato dal personale operaio, riportando:

- il CID

- cognome e nome

- esplicitare la volontà di fruire della Banca Ore Solidale, indicando il giorno e il numero di ore

Il modulo dovrà essere scansionato e inviato tramite la postazione Aziendale dedicata ad Ask HR.

È obbligo per il dipendente che usufruisce della Banca Ore Solidale di darne comunicazione al proprio responsabile con un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi.

Eventuali ore concesse e non utilizzate verranno nuovamente messe a disposizione nel deposito virtuale. È responsabilità dei dipendenti, nel caso perdessero il diritto alla fruizione della Banca Ore Solidale, darne tempestiva comunicazione all'Azienda.

2.3 Eventuale ridistribuzione mese di novembre

Nel mese di novembre di ogni anno verrà fatta una verifica del residuo economico a disposizione nel deposito virtuale alla data del 31 ottobre e verrà effettuata una nuova ridistribuzione. La nuova spettanza verrà attribuita ai casi in essere e a quelli gestiti e conclusi precedentemente purché ne sussistano ancora i requisiti.

La persona HR preposta alla gestione della Banca Ora Solidale unitamente agli HRBP di riferimento saranno responsabili di verificare la sussistenza dei requisiti per i casi pregressi.

La ridistribuzione verrà effettuata dividendo il valore economico residuo per il numero degli aventi diritto ridistribuendole in parti uguali fino al suo completo esaurimento.

Il limite temporale per il godimento delle ore di Banca Ore Solidale è il 31.12 dell'anno di riferimento.

3 Conclusioni

Nel mese di gennaio l'Azienda informerà i lavoratori della possibilità di aderire alla Banca Ore Solidale e contestualmente verrà dettagliato il totale delle ore donate, il numero di persone supportate e le ore godute nell'anno precedente.

VERBALE DI ACCORDO– ABB Spa

Milano, 16 novembre 2022

Tra

ABB S.p.A nelle persone delle Signore Veronica Meloni, Marina Milesi, Pamela Negri, Francesca Spreafico e dei Sigg. Carlo De Angelis, Emiliano Diotallevi, Federico Valtolina

e

FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL Nazionali nelle persone, rispettivamente, dei Sigg. Mirko Dolzadelli, Mirco Rota e Vittorio Sarti

ed il **Coordinamento Sindacale Nazionale (C.S.N.) ABB**

Premesso che:

A) è stata presentata, a cura delle OO.SS.LL. in epigrafe, una Piattaforma di rinnovo della contrattazione aziendale;

B) in data 21 luglio 2022 è stata sottoscritta un'intesa attinente alcune tematiche della suddetta Piattaforma e il riconoscimento del cosiddetto "bonus carburante" (Euro 200,00) di cui all'art. 2 D.L. 21 marzo 2022, n. 21 convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 51;

C) le OO.SS.LL. hanno richiesto di estendere il riconoscimento del suddetto "bonus" anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, precisandone le modalità applicative;

D) le OO.SS.LL., inoltre, hanno richiesto che ABB S.p.A. estenda l'indicazione del riconoscimento del suddetto bonus anche alle Agenzie per il Lavoro (datori di Lavoro del personale Somministrato) per il loro personale in missione presso ABB S.p.A.;

E) le Parti intendono quindi fornire ulteriori precisazioni ed integrazioni al suddetto riconoscimento del "bonus carburante".

Tutto ciò premesso, le parti hanno concordato quanto segue.

1) Il riconoscimento del "bonus carburante" sarà esteso anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in forza alla data del 16 novembre 2022, con erogazione nei tempi utili di legge (entro 31.12.2022).

2) L'Azienda si impegna a comunicare alle Agenzie per il Lavoro quanto evidenziato al punto D delle premesse per i lavoratori in missione presso ABB S.p.A alla data del 16 novembre 2022.

Letto, confermato e sottoscritto.

ABB S.p.A.

p. FIM - FIOM - UILM Nazionali

p. il C.S.N.

VERBALE DI ACCORDO– ABB Spa

Milano, 11 ottobre 2022

Tra

ABB S.p.A nelle persone delle Signore Marina Milesi, Pamela Negri, e dei Sigg. Carlo De Angelis, Emiliano Diotallevi, Federico Valtolina

e

FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL Nazionali nelle persone, rispettivamente, dei Sigg. Mirko Dolzadelli, Mirco Rota e Vittorio Sarti

ed il **Coordinamento Sindacale Nazionale (C.S.N.) ABB**

Premesso che:

A) è in vigore un accordo sindacale sottoscritto in data 16 gennaio 2019 che al capitolo L (Sistema di Orari), paragrafo L.1 (regolamentazione 18 turni settimanali), prevede uno schema di turnazione di flessibilità oraria su 7 mesi dell'anno solare;

B) sulla base di un particolare picco produttivo (come già evidenziato dall'intesa del 7 luglio 2022), che interesserà prevedibilmente ed esclusivamente il sito di Santa Palomba nell'ultimo trimestre del 2022, l'Azienda ha illustrato la necessità di un ulteriore utilizzo del suddetto schema di turnazione;

C) la citata revisione richiede una analisi congiunta delle ricadute organizzative e dei costi connessi e, a tale proposito, risulta opportuno un adeguato periodo di sperimentazione;

D) le Parti hanno riconfermato la titolarità delle stesse per quanto concerne le modifiche dell'intesa del 16 gennaio 2019 anche per eventuali ricadute applicative nelle sedi locali.

Tutto ciò premesso, le parti hanno concordato quanto segue.

1) Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

2) Sarà prorogato (anche con riferimento al punto 2 dell'intesa del 7 luglio 2022), limitatamente al sito di Santa Palomba (reparto "Parti", con numero massimo di 15 addetti), oltre i 7 mesi annuali, per il periodo massimo intercorrente dal 12 ottobre 2022 e fino al 18 dicembre 2022, lo schema di orario di cui al punto A) delle premesse.

3) A fronte della presente e specifica intesa e qualora non fossero sottoscritte intese sostitutive, modificative o integrative del capitolo L (Sistema di Orari), paragrafo L.1 (regolamentazione 18 turni settimanali) del già citato accordo del 16 gennaio 2019, il

periodo massimo di utilizzo di tale schema di turnazione per l'anno 2023 sarà ridotto a 6 mesi.

4) Eventuali aspetti applicativi della presente intesa saranno oggetto di analisi a livello locale tra RSU, OO.SS.LL. firmatarie e Azienda.

Letto, confermato e sottoscritto.

ABB S.p.A.

p. FIM - FIOM - UILM Nazionali

p. il C.S.N.

VERBALE DI ACCORDO– ABB Spa

Milano, 21 luglio 2022

Tra

ABB S.p.A nelle persone delle Signore Veronica Meloni, Marina Milesi, Pamela Negri, Francesca Spreafico e dei Sigg. Carlo De Angelis, Emiliano Diotallevi, Federico Valtolina

e

FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL Nazionali nelle persone, rispettivamente, dei Sigg. Mirko Dolzadelli, Mirco Rota e Vittorio Sarti

ed il **Coordinamento Sindacale Nazionale (C.S.N.) ABB**

Premesso che:

A) è stata presentata, a cura delle OO.SS.LL. in epigrafe, una Piattaforma di rinnovo della contrattazione aziendale;

B) in relazione a quanto sopra, è in corso un confronto tra le Parti attivato ai sensi dell'art. 4, Sez. Terza, del vigente CCNL di categoria;

C) le Parti hanno valutato attentamente aspetti, implicazioni organizzative e possibili problematiche attinenti alcuni temi presenti nella suddetta Piattaforma (ad es.: prospettate evoluzioni normative, ecc.);

D) le Parti intendono proseguire nel citato confronto fornendo, al contempo e fin d'ora, elementi di reciproco affidamento e di positivo riscontro ad alcune richieste/proposte della citata Piattaforma.

Tutto ciò premesso, le parti hanno concordato quanto segue.

1) E' confermata l'ultrattività dell'accordo sindacale del 16 gennaio 2019 relativo al Premio di Risultato di ABB S.p.A.; conseguentemente, è parimenti confermata l'ultrattività di tutte le intese "locali" relative ai Premi di Risultato sottoscritti in applicazione della citata intesa "generale" del 16 gennaio 2019. In relazione a ciò, la contrattazione aziendale in corso interesserà il triennio 2023-2025.

2) Sarà riconosciuto ai dipendenti ABB S.p.A., entro il mese di Ottobre 2022 e per un importo pari a Euro 200,00 (duecento/00), il "bonus carburante" di cui all'art. 2 D.L. 21 marzo 2022, n. 21 convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 51.

3) Con specifico riferimento al "Paragrafo M" dell'intesa aziendale del 16.1.2019, la quota annua di versamento al Fondo Cometa a carico Azienda (aggiuntiva a quanto previsto dal

CCNL di categoria) sarà elevata, a decorrere dall'anno 2022, ad Euro 250,00 (duecentocinquanta/00) per ciascun dipendente iscritto. Il versamento di tale quota avverrà in due tranche da Euro 125,00 cadauna, rispettivamente nel mese di Aprile e nel mese di Ottobre di ciascun anno. Per l'anno 2022, l'adeguamento di tale quota a carico aziendale avverrà integralmente con la tranche del mese di Ottobre. Il versamento della quota indicata non riguarderà i dipendenti che abbiano aderito o aderiscano al Fondo Cometa unicamente per la quota di TFR conferita ai sensi del D. Lgs. n. 252/2005. Resta inteso che tale versamento verrà effettuato unicamente per ogni dipendente iscritto in forza nel mese dell'effettuazione dello stesso.
Con quanto definito al presente punto, è da ritenersi superata la richiesta relativa a "Cometa" presente nella Piattaforma citata nelle premesse.

4) Sulla falsariga di quanto già sottoscritto con specifico accordo sindacale in data 16 gennaio 2019, ABB S.p.A. riconoscerà un importo/valore annuale (aggiuntivo a quello già definito dal CCNL di categoria) in "strumenti di welfare". Tale valore ha le stesse clausole contrattuali/normative, le stesse modalità applicative e le stesse tempistiche di riconoscimento di cui all'art. 17 – Sezione Quarta – Titolo IV del vigente CCNL di categoria. Il valore annuale avrà la seguente progressione:

- Euro 190,00 (centonovanta/00) per l'anno 2022;
- 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.

Con quanto definito al presente punto, è da ritenersi superata la richiesta relativa al "Welfare Aziendale" presente nella Piattaforma citata nelle premesse.

Letto, confermato e sottoscritto.

ABB S.p.A.

p. FIM - FIOM - UILM Nazionali

p. il C.S.N.

Milano, addì 21 luglio 2022

Spett. li

Segreterie Nazionali

FIM-CISL

FIOM-CGIL

UILM-UIL

Oggetto: Contrattazione aziendale

Con riferimento sia al confronto sindacale in corso, attinente quanto evidenziato in oggetto, sia alla successiva tornata contrattuale (anno 2026), la scrivente precisa che non costituirà motivo ostativo la sovrapposizione con i tempi di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di cui all'art. 4, Sezione Terza - Sistema di Regole Contrattuali del vigente CCNL di categoria.

Distinti saluti.

ABB S.p.A.

VERBALE DI ACCORDO– ABB Spa

Milano, 7 luglio 2022

Tra

ABB S.p.A nelle persone delle Signore Veronica Meloni, Marina Milesi, Pamela Negri, Francesca Spreafico e dei Sigg. Carlo De Angelis, Emiliano Diotallevi, Federico Valtolina

e

FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL Nazionali nelle persone, rispettivamente, dei Sigg. Mirko Dolzadelli, Mirco Rota e Vittorio Sarti

ed il **Coordinamento Sindacale Nazionale (C.S.N.) ABB**

Premesso che:

A) è in vigore un accordo sindacale sottoscritto in data 16 gennaio 2019 che al capitolo L (Sistema di Orari), paragrafo L.2 (regolamentazione ciclo continuo), prevede uno schema di turnazione di flessibilità oraria su 7 mesi dell'anno solare a quattro squadre, con turnazione 4 - 1 (4 giorni di lavoro e 1 di riposo, dopo il turno di notte ci sono 2 giorni di riposo);

B) sulla base di un particolare picco produttivo che interesserà prevedibilmente ed esclusivamente i siti di Frosinone e Santa Palomba nell'ultimo trimestre del 2022, l'Azienda ha illustrato la necessità di un ulteriore utilizzo del suddetto schema di turnazione;

C) il CSN di ABB, già in occasione della presentazione della Piattaforma per il rinnovo dell'attuale ciclo di contrattazione di secondo livello, ha richiesto una revisione del suddetto paragrafo dell'intesa del 16 gennaio 2019;

D) la citata revisione richiede una analisi congiunta delle ricadute organizzative e dei costi connessi e, a tale proposito, risulta opportuno un adeguato periodo di sperimentazione;

E) le Parti hanno riconfermato la titolarità delle stesse per quanto concerne le modifiche dell'intesa del 16 gennaio 2019 anche per eventuali ricadute applicative nelle sedi locali.

Tutto ciò premesso, le parti hanno concordato quanto segue.

1) Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

2) Sarà adottato, in via sperimentale, per il periodo massimo intercorrente dal 1 ottobre 2022 al 18 dicembre 2022 e limitatamente ai siti di Frosinone e Santa Palomba, una schema di turnazione a 9 squadre (comportante, individualmente, 4 giorni lavorativi e 2 giorni di riposo).

3) Il suddetto schema a scorrimento comporta un orario settimanale medio pro-capite inferiore alle 40 ore.

4) Il differenziale orario, a complemento delle 40 ore ordinarie retribuite settimanali, sarà assicurato nel seguente modo:
   - per i primi 1,5 mesi a decorrere dal 1 ottobre 2022, l'Azienda riconoscerà, a proprio carico, permessi individuali retribuiti;
   - per il periodo residuo saranno utilizzate quote orarie di PAR ex art. 5 – Sezione Quarta – Titolo II – Orari di lavoro del vigente CCNL di categoria (con specifico riferimento al comma 6 del paragrafo *Permessi Annui Retribuiti*).

5) Nelle quattro settimane successive al citato periodo sperimentale sarà comunque sospesa l'applicazione dello schema di turnazione di cui al punto A) delle "Premesse".

6) A fronte della presente e specifica intesa e qualora non fossero sottoscritte intese sostitutive, modificative o integrative del capitolo L (Sistema di Orari), paragrafo L.2 (regolamentazione ciclo continuo) del già citato accordo del 16 gennaio 2019, il periodo massimo di utilizzo di tale schema di turnazione per l'anno 2023 sarà ridotto a 6 mesi.

7) Eventuali aspetti applicativi della presente intesa saranno oggetto di analisi a livello locale tra RSU, OO.SS.LL. firmatarie e Azienda.

Letto, confermato e sottoscritto.

ABB S.p.A.

p. FIM - FIOM - UILM Nazionali

p. il C.S.N.