

risente della difficoltà di fornitura – elettronica in particolare ma non solo – che determina la necessità di rispondere in maniera agile e flessibile rimodulando, ove possibile, organizzazione e orari di lavoro tenuto conto del CCNL e della contrattazione collettiva vigente.

- La necessità per la Società di accrescere la propria competitività e le condizioni di lavoro e i trattamenti economici risultano elementi importanti. In questo senso Le Parti hanno convenuto sulla necessità di rivedere gli accordi di secondo livello vigenti con l'obiettivo di integrare e migliorare ulteriormente la regolamentazione contrattuale - integrativa rispetto a quanto previsto dal CCNL - più rispondente alle esigenze di maggior competitività e flessibilità che i mercati oggi richiedono e che, nel contempo, armonizzi e uniformi condizioni contrattuali assai difformi in conseguenza della diversa origine dei vari siti produttivi.
- Il confronto sindacale, sviluppatosi a decorrere dall'inizio dell'anno 2022 anche alla luce della richiesta di rinnovo presentata dalle OO.SS. – dopo 2 anni di ultrattività dei precedenti accordi a causa del complicato contesto internazionale, dovuto in particolare alla pandemia - ha visto le Parti incontrarsi in diversi appuntamenti per discutere i contenuti della piattaforma sindacale così come le proposte aziendali.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

Le Parti, in seguito all'ampio confronto intercorso, hanno convenuto nella definizione di una nuova disciplina contrattuale di secondo livello integrativa di quanto previsto dal vigente CCNL applicato, coerente con le necessità di miglioramento della competitività aziendale rispetto ai mercati di riferimento nei quali la Società opera e rispondente anche alla necessità di accrescimento dell'efficacia ed efficienza del sistema organizzativo.

1. Sistema di Relazioni Sindacali e Mercato del Lavoro.

Le Parti, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Sistema di relazioni sindacali e quanto già concordato e disciplinato nell'accordo del 16 marzo 2018, ritengono importante dare continuità al modello di relazioni già adottato e consolidato nel tempo all'interno del quale viene confermata l'importanza del ruolo del Coordinamento Sindacale Nazionale (CSN) delle RSU cui spetta il compito di analizzare e di discutere le strategie di politiche industriali e di indicare, demandandole alle RSU sotto il profilo operativo, le linee esecutive per la conseguente diffusione e/o applicazione a livello locale.

Al riguardo, le Parti, ad integrazione dell'accordo del 16 marzo 2018 e fermo restando la validità e l'efficacia delle procedure previste dalla Legge, dal CCNL e dalla contrattazione integrativa aziendale, concordano le seguenti modalità di relazione.

Convenendo nell'impegno di dare continuità al sistema di informazione/consultazione alla competente RSU previsto dal CCNL, le Parti concordano e si danno reciprocamente atto che la Direzione aziendale, la RSU locale e le OOSS territoriali s'incontreranno, su specifica richiesta di una delle Parti, per affrontare preventivamente tematiche di interesse locale, strutturale e a carattere collettivo (ad esempio, necessità organizzative derivanti dall'acquisizione di particolari commesse, con particolare riferimento a turnistica e orari di lavoro, eventi straordinari di particolare rilevanza che possono incidere sull'organizzazione aziendale, ecc...).

Rimane ferma la competenza del CSN per la trattazione di aspetti di rilevanza nazionale.

[Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered throughout the page, primarily on the left and right margins, and some overlapping the bottom of the text.]

Gli incontri, di cui al capoverso che precede, dovranno essere richiesti, a cura di una delle Parti mediante comunicazione scritta con un preavviso di almeno 2 giorni, salvo i casi di comprovata urgenza, e con indicazione degli argomenti oggetto di confronto. Pertanto, fermo restando la validità e l'efficacia delle procedure previste dalla Legge e dal CCNL (ad esempio iter provvedimenti disciplinari e procedure di confronto disciplinate dal CCNL a vario fine/titolo), le Parti comunicheranno le proprie istanze formalmente (compresi i comunicati sindacali inviati alla Direzione aziendale competente e affissi in bacheca) e si impegnano a convocare una riunione per discutere delle problematiche sollevate entro 5 giorni dalla comunicazione.

In caso, la riunione di cui sopra, tesa a dirimere la controversia, non giunga a conclusioni ritenute utili da ambo le Parti, dopo un successivo incontro, sarà possibile chiedere l'intervento delle Segreterie territoriali e dell'Associazione confindustriale territorialmente competente, le quali potranno congiuntamente o disgiuntamente coinvolgere il livello Nazionale.

Durante lo svolgimento della sopra definita procedura e sino al termine del confronto, che si intende, comunque, concluso entro 20 giorni dalla convocazione del primo incontro, le Parti concordano di non assumere iniziative unilaterali né di procedere ad azioni dirette.

Esauriti i termini di tale procedura, le Parti saranno libere di agire in base alle proprie autonomie.

2. **Orario di Lavoro e istituti collegati.**

Le Parti riconfermano integralmente l'accordo "Orari di lavoro e istituti collegati" firmato in data 16 marzo 2018, nonché l'accordo "Banca Ore Solidale" firmato in data 10 febbraio 2021 tenuto conto del positivo superamento della fase sperimentale iniziale di quest'ultimo. A tale riguardo, si conviene che la Società contribuirà con una quantità di permessi per "Banca Ore Solidale" in misura pari a quanto destinato dai lavoratori per ogni evento autorizzato, con un massimo di 40 ore.

Inoltre, le Parti hanno inteso definire una nuova regolamentazione attinente i "Permessi per visite mediche/Permessi assistenza figli/familiari", quale soluzione di armonizzazione delle svariate situazioni vigenti, valevole a livello nazionale, pari a 48 ore/annue comprensive dei tempi di viaggio. Le predette ore saranno riproporzionate in caso di lavoratori con orario part-time, non potranno essere utilizzate durante le chiusure collettive e la copertura per visita medica inizierà sempre al termine della flessibilità in ingresso, laddove questa sia prevista. Tale regolamentazione sarà oggetto di monitoraggio congiunto a livello semestrale sino al 31 dicembre 2024.

Per visite mediche si intende: visite mediche specialistiche, esami diagnostici o strumentali ed esami ematochimici, terapie e trattamenti di fisioterapia quest'ultimi se effettuati presso strutture convenzionate con il Sistema Sanitario Nazionale. Le 48 ore annue sono comprensive anche delle visite mediche specialistiche e cure odontoiatriche per figli fino all'età di 14 anni, previa presentazione di certificato dello specialista attestante lo stato morboso e le generalità del figlio. Sono espressamente escluse: visite presso il medico di base e visite odontoiatriche.

Inoltre, sono riconosciute, all'interno del suddetto limite:

- un massimo di 8 ore all'anno, per l'accompagnamento dei genitori a visite mediche specialistiche (come sopra definite), previa presentazione del certificato del medico specialista attestante l'effettuazione della visita stessa da parte del genitore e autocertificazione del rapporto di parentela;

[Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered throughout the page, including a large 'M' on the left, a 'J' on the right, and various initials at the bottom.]

lo specifico portale di cui al capoverso precedente e viene maturato annualmente dal personale dipendente che al 1 gennaio di ogni anno abbia carichi familiari certificati entro il 31 dicembre precedente in base alla vigente normativa fiscale.

Con la locuzione "personale dipendente che al 1 gennaio di ogni anno abbia carichi familiari certificati entro il 31 dicembre precedente in base alla vigente normativa fiscale" si intende: "figli a carico secondo la vigente normativa fiscale e/o figli non fiscalmente a carico, di età compresa tra i 6 e i 18 anni, risultanti da apposita autocertificazione accompagnata da documento di identità", così come annualmente richiesto tramite apposita comunicazione dell'azienda.

A tutto il personale dipendente in forza alla data del 1 giugno di ogni anno verrà erogato nel mese di giugno un valore lordo annuo a titolo di Welfare, così come indicato nella tabella allegata (ALLEGATO 1).

Le modalità di erogazione per fruire dei valori di welfare di cui ai capoversi precedenti saranno quelli previsti dal CCNL così come disciplinati dall'art. 17 del CCNL ed il termine entro cui fruirne è la vigenza del presente accordo, entro il **31 marzo 2027**.

4. **Premio di Risultato.**

Le Parti hanno realizzato un Premio di Risultato, con apposito verbale di accordo stipulato in data odierna, sostitutivo del precedente accordo, in materia di PDR, decaduto ad ogni effetto al 31 marzo 2023.

Tale nuovo Premio di risultato ha le caratteristiche di cui all'art. 12 Sezione Quarta – Titolo IV – "Retribuzione ed altri istituti economici" del vigente CCNL conseguibile al raggiungimento di obiettivi di incremento della redditività, produttività e qualità aziendale.

5. **Formazione.**

Le Parti, anche alla luce di quanto previsto dal rinnovo del CCNL in tema di "Formazione Continua" e nella consapevolezza dell'importanza che percorsi di formazione strutturati e personalizzati possano avere nel supportare le necessità di adeguamento costante delle competenze e delle capacità dei lavoratori rispetto all'evoluzione tecnologica e digitale, confermano le buone prassi aziendali vigenti. In questo contesto, si intende strutturare dei momenti di confronto specifici, tra Direzione e RSU locale, con la finalità di esaminare i fabbisogni formativi anche con riferimento all'evoluzione tecnologica (industria 4.0), i programmi di formazione e le professionalità maggiormente interessate, l'andamento delle specifiche iniziative formative e il numero e la qualifica dei lavoratori coinvolti. In tale sede la RSU potrà svolgere un ruolo propositivo, formulando proposte di merito con riferimento sia agli specifici contenuti formativi che alle professionalità coinvolte. Resta inteso che il confronto con la RSU localmente si svilupperà secondo quanto disciplinato dal rinnovo del CCNL in materia di formazione.

Le Parti convengono, altresì, sull'opportunità di costituire una commissione paritetica aziendale per la formazione professionale, così come previsto dal vigente CCNL, costituita da 6 componenti (3 in rappresentanza della Direzione aziendale e 3 in rappresentanza del CSN) con il compito di svolgere le attività di seguito riportate e,

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'M', 'RR', 'UR', 'W', 'U.S.', 'B', 'A', 'G', 'S', 'L', 'N', 'M', 'S', 'P', 'F', 'G', 'H', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']

nel contempo, verificare la coerenza delle attività formative sviluppate a livello locale con gli indirizzi strategici.

Verificare a consuntivo il numero delle iniziative formative realizzate nell'anno precedente, la tipologia, il numero delle giornate erogate ed il numero complessivo dei lavoratori coinvolti;

Verificare l'evoluzione delle professionalità con particolare riferimento ai processi organizzativi e di digitalizzazione attinenti Industria 4.0 al fine di fornire indicazioni strategiche in materia di formazione continua a supporto dei processi di evoluzione;

Verificare le modalità di applicazione di quanto previsto dall'art. 7 Sezione Quarta – titolo VIII del vigente CCNL;

Verificare, coerentemente alle esigenze e ai programmi strategici aziendali, le possibilità di attivazione di iniziative formative fruendo delle progettualità eventualmente presenti sul territorio locale;

Esaminare le esigenze specifiche di formazione con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate dalla Società al fine di rispondere in modo tempestivo ed adeguato alle necessità del mercato, all'evoluzione dei prodotti nell'ottica di poter accrescere l'impiegabilità delle professionalità esistenti nei vari siti aziendali. In questo contesto potranno essere analizzate le professionalità critiche e le competenze strategiche nella loro evoluzione dinamica all'interno della Società.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, già oggetto di condivisione nell'accordo del 16 marzo 2018, e della necessità di darne puntuale ed esaustiva applicazione, le Parti confermano la bontà dei contenuti sui quali hanno convenuto nonché la necessità di implementare le azioni e gli strumenti non ancora completamente definiti e attivati.

6. **Salute e sicurezza.**

La Parti confermano l'obiettivo prioritario di perseguire il miglioramento continuo delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro anche tramite un continuo e costruttivo monitoraggio sui temi della sicurezza, non solo in riferimento al personale dipendente della Società ma anche nei confronti del personale dipendente di Società terze operanti presso le sedi della Società.

Infatti la tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle Parti costituendo, nella comune consapevolezza che il tema della sicurezza e della salute ha un ruolo centrale in Azienda, obiettivi comuni della Società e dei rappresentanti dei lavoratori a tutti i livelli interpretandolo non solo come obbligo da adempiere in relazione all'evoluzione della normativa in materia ma come fattore di crescita della competitività aziendale.

In tale prospettiva le Parti, pur nel rispetto della diversità di ruolo e responsabilità, concordano sulla opportunità di collaborare concretamente al miglioramento continuo dei livelli di sicurezza.

Conseguentemente, le Parti, nella consapevolezza degli ottimi risultati raggiunti in materia, concordano sull'opportunità di proseguire nell'opera di accrescimento della cultura della prevenzione, a tutti i livelli aziendali. A tale scopo ritengono fondamentale la costante sensibilizzazione dei responsabili operativi aziendali e dei lavoratori affinché, in base ai rispettivi ruoli e responsabilità, operino sempre e comunque nel puntuale rispetto delle norme e delle disposizioni aziendali vigenti in materia al fine di raggiungere l'obiettivo zero infortuni.

La Società conferma, altresì, il proprio impegno a pretendere (anche tramite specifiche clausole contrattuali) la garanzia dell'applicazione degli stessi livelli di sicurezza applicati al proprio personale nei confronti delle Società terze operanti all'interno delle sedi aziendali o dei siti dei clienti presso i quali la Società opera. A tale fine la Società conferma l'attività di informazione e sensibilizzazione già adottata da tempo nei confronti di tali aziende tramite le proprie strutture adibite alla gestione di questi temi.

Coerentemente con quanto previsto dal CCNL, le Parti convengono, al fine di accrescere la cultura della "sicurezza a 360 gradi" di favorire momenti di confronto tra RSPP e RLS. In questo senso, in presenza di appalti, verrà consegnata copia del DUVRI al RLS competente per consentirne la valutazione in base alla normativa vigente.

Le Parti, inoltre, concordano anche sull'opportunità di costituire un momento di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzato al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. A tal fine, in via sperimentale, verrà realizzata una volta all'anno un apposito incontro formativo di un'ora a livello di sito (definito "Workshop EHS") per esaminare le problematiche connesse alle specifiche materie di sicurezza (infortuni, quasi infortuni, etc.), per favorire l'adozione di comportamenti uniformi e per condividere in modo costruttivo e collaborativo proposte di miglioramento (best practices). A tali incontri parteciperanno oltre a tutto il personale occupato del sito interessato, il Responsabile centrale della funzione EHS, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e la RSU.

7. Durata e clausole diverse.

Il presente accordo ha decorrenza dalla data di stipula e sino al **31 marzo 2027**. Qualora non intervenga disdetta da una delle Parti, a mezzo raccomandata A.R., almeno 3 mesi prima della scadenza, l'accordo verrà prorogato di anno in anno. Vengono fatte salve eventuali decorrenze diverse specificatamente indicate.

Le Parti, fatti salvi i trattamenti fino ad ora applicati, convengono che, a decorrere dalla data di stipula del presente accordo, gli istituti qui disciplinati sono regolamentati esclusivamente da quanto previsto nel presente accordo e negli accordi richiamati per cui qualsivoglia precedente regolamentazione deve intendersi decaduta ad ogni effetto.

Letto, confermato e sottoscritto.

[Area containing numerous handwritten signatures and labels for the signatories]

Società

Assolombarda

FIM-CISL

FIOM-CGIL

UILM-UIL

CSN

[Other illegible labels and signatures]

ALLEGATO 1 – DETERMINAZIONE WELFARE

Sede	CCNL annuo	Giugno 2024		Giugno 2025		Giugno 2026		Giugno 2027	
		Welfare 2° livello							
AF - Bari	200,00 €	50,00 €		50,00 €		50,00 €		50,00 €	
AF - Valmadrera	200,00 €	50,00 €		50,00 €		50,00 €		50,00 €	
AF - Roma	200,00 €	50,00 €		50,00 €		50,00 €		50,00 €	
AF - Vado Ligure	200,00 €	50,00 €		50,00 €		50,00 €		50,00 €	
AF - Firenze	200,00 €	75,00 €		100,00 €		125,00 €		150,00 €	
AF - Roma (ex Cerchiara)	200,00 €	75,00 €		100,00 €		125,00 €		150,00 €	
AF - Bologna	200,00 €	75,00 €		100,00 €		125,00 €		150,00 €	
AF - Savigliano	200,00 €	100,00 €	100,00 € (*)	125,00 €	100,00 € (*)	150,00 €	100,00 € (*)	200,00 €	100,00 € (*)
AF - Sesto SG	200,00 €	100,00 €	40,00 € (*)	125,00 €	40,00 € (*)	150,00 €	40,00 € (*)	200,00 €	40,00 € (*)

(*) Personale occupato nelle predette sedi, che ha carichi familiari certificati in base alla vigente normativa fiscale

Handwritten signatures and initials in blue ink, including: CR, M, W, AH, B, P, V, CT, P, DGB, EM, MG, J, TJC, MFF, EBT, A, Z, JFF, IE, MS, and others.