

IPOSTESI DI ACCORDO

tra

la Freudenberg Sealing Technologies sas – di Externa Italia S.r.l.u

E

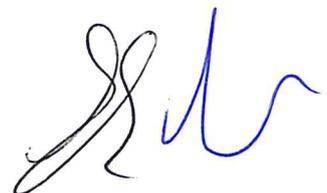
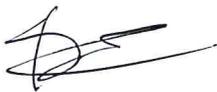
le RSU dello Stabilimento di Luserna S.G Via Cascina Garola 6/2

premesso che

- Nel corso di una serie di incontri le parti hanno affrontato il tema delle declaratorie e posizioni professionali relative alla classificazione del personale di cui al vigente CCNL;
- Preso atto che esiste in Azienda una effettiva necessità di adeguare e migliorare le modalità di accesso ai livelli rispetto alle impostazioni di inquadramento previste dal CCNL e che la corretta 'lettura' delle effettive posizioni di lavoro è chiave fondamentale per giungere ad una possibile interpretazione pratica di quanto descritto nelle declaratorie contrattuali, le Parti hanno insieme effettuato (avvalendosi anche della collaborazione di numerosi lavoratori) un percorso empirico e di confronto rispetto a questa problematica, analizzando le principali postazioni in essere;

dopo lunga e articolata discussione, si concorda quanto segue:

Al fine di chiarire le indicazioni previste dal CCNL – Industria metalmeccanica , le cui declaratorie e posizioni professionali relative alla classificazione del personale di cui alla Sezione quarta Titolo II rimangono del tutto valide e confermate, le parti si propongono, qui di seguito, di elencare il grado di conoscenza, responsabilità e autonomia, nonché le specifiche attività e le operazioni professionali richieste per il raggiungimento dei Livelli di inquadramento superiori.



Le parti intendono pertanto condividere con il presente accordo un percorso di sperimentazione sul metodo di conseguimento dei livelli, salvaguardando gli automatismi e le tempistiche per i passaggi di livello previsti dal vigente CCNL di settore.

Al fine della salvaguardia di cui al punto precedente, le parti convengono pertanto che i contenuti del presente accordo fanno comunque salvi i principi vigenti nel CCNL di categoria.

Pertanto, allo scopo di allineare la fabbrica con gli i inquadramenti contrattuali così declinati e considerando quindi sanato il passato, le parti concordano che le persone coinvolte e coinvolgibili dal presente accordo, che abbiano a busta paga attualmente un superminimo acquisito in data precedente alla firma dello stesso, non vedranno il superminimo assorbito dal passaggio di livello e/o da altri riconoscimenti da esso derivanti.

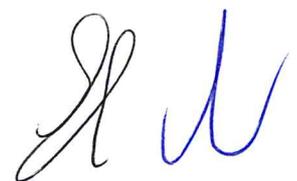
A far data dal periodo di paga di Settembre 2016 saranno riconosciuti i livelli superiori a coloro che risultino averne diritto, previa una opportuna valutazione delle reali capacità/condizioni professionali da parte del loro responsabile diretto. In caso di contenzioso sarà effettuata una verifica tecnica alla presenza della commissione di cui al presente accordo.

3) PERCORSI FORMATIVI

Le parti ritengono che eventuali percorsi di crescita siano da sviluppare tramite l'indispensabile strumento dell'addestramento/formazione come punto fondamentale di partenza di un percorso qualificante di un lavoratore neoassunto o appena inserito in una nuova mansione. Il periodo dell'addestramento, interno od esterno, sarà proporzionato alla complessità della mansione svolta, e la sua durata concordata tra le parti.

Le parti confermano la necessità di ottimizzare l'attuale percorso formativo e si danno reciproca massima apertura nel dividerne eventuali modifiche e migliorie anche a fronte di mutazione tecnologiche.

Alla fine del processo di qualificazione professionale il lavoratore sarà coinvolto in un percorso di verifica delle competenze teorico – pratiche acquisite, di cui saranno messe a conoscenza le RSU.



Qualora la verifica non dovesse dare esito positivo, il test potrà essere ripetuto per intero una seconda volta, con le tempistiche concordate con il capo reparto e l'RSU.

Saranno oggetto di formazione e test i seguenti argomenti:

a) Conoscenze tecniche specifiche relative alla mansione e ai macchinari utilizzati per lo svolgimento della stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo fanno parte di questa voce:

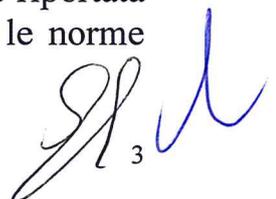
- Conoscenza del funzionamento della pressa o degli altri macchinari relativi alla mansione e dell'impatto dei vari parametri sul prodotto finale;
- Organizzazione del flusso produttivo sia a livello logico che di logistica di stabilimento, con funzionamento dei sistemi informatici di supporto alla produzione;
- Sistema di qualità, gestione della documentazione e delle registrazioni di qualità;
- Piano di controllo, lettura, comprensione e implementazione;
- Lettura e interpretazione dei principali indicatori di andamento produttivo;
- Conoscenza del prodotto, applicazione e criticità;
- Manuale dei difetti del prodotto con limiti di accettazione e zone critiche dello stesso;
- Istruzioni specifiche di reparto relative alla mansione (es: contenimento bava, preparazione striscia, regolazione polmoni, etc);
- Conoscenza ed utilizzo dei principali strumenti di misura previsti a piano di controllo (calibro, micrometro, comparatore etc);
- Procedure di manutenzione di primo livello o autocontrollo.

b) Ambiente e sicurezza

Per quanto riguarda questa voce, a titolo di esempio, si possono annoverare:

- Nozioni di ergonomia del posto di lavoro e procedure per la salvaguardia della salute;
- Procedure di emergenza;
- Procedure relative al rispetto delle normative aziendali o legali in materia di ambiente e sicurezza;

Ambiente e sicurezza sono parametri fondamentali per cui l'azienda si impegna ad una accurata formazione ed informazione (informando le RSU circa i contenuti dei piani formativi) nonché ad attività di stimolo ed iniziativa. I dipendenti interessati al raggiungimento di un livello che supera la declaratoria prevista dal CCNL e riportata in questo accordo saranno valutati anche nella loro capacità di rispettare le norme antinfortunistiche ed ambientali.



In tema di formazione su sicurezza e ambiente si ribadisce l'applicazione del contenuto minimo di quanto previsto dal DLgs. 9 aprile 2008, n. 81 coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, e dal recente accordo stato regioni.

c) Conoscenza dei prodotti e dell'azienda.

Non soltanto le conoscenze specifiche saranno valutate ma anche le conoscenze riferite all'organizzazione aziendale, alle criticità del prodotto, alle norme di Qualità ed in genere a tutte le norme che garantiscono di produrre secondo i criteri richiesti dalle certificazioni aziendali.

Di seguito sono riportati i principali punti operativi che regolamenteranno l'utilizzo di tali percorsi formativi:

a) Modalità e tempistiche della formazione

L'Azienda, che da sempre si caratterizza per il forte impegno profuso nel fornire percorsi di formazione che sono ritenuti parte determinante nella politica di competitività aziendale, conferma la massima disponibilità ad effettuare la necessaria formazione così come i lavoratori si impegnano a partecipare ai corsi di formazione nel rispetto delle necessità tecnico\produttive. Al di sopra del tetto delle 2 ore retribuite (ordinarie) di corso giornaliera le ore in esubero saranno portate in compensazione sulla stessa giornata. La presenza dell'addetto non dovrà superare le 10 ore giornaliera.

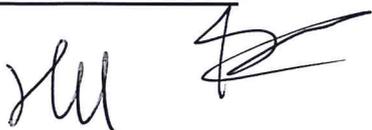
I corsi e le relative verifiche saranno specifici per le singole mansioni e per il grado di professionalità da raggiungere.

Le parti si impegnano sin d'ora a individuare soluzioni atte a conciliare le esigenze produttive aziendali con le modalità e le tempistiche dei suddetti percorsi formativi.

b) Verifica della formazione

Le parti concordano di misurare il livello di formazione raggiunto tramite una serie di test che consentano di verificare l'effettivo avanzamento della formazione dell'addetto.

1) IL FORMATORE.



I formatori saranno delle figure ufficialmente riconosciute dall'Azienda in base alle abilità/competenze di cui sotto; ai formatori verrà svolto un **corso di formazione specifico** atto a standardizzare il processo di apprendimento e, soprattutto, a fornire le specifiche istruzioni in materia di sicurezza ed ambiente.[1] La figura del formatore è da intendersi come una attività costante e protrattasi nel tempo e non come una attività saltuaria di semplice passaggio di nozioni\consegne tra colleghi così come spesso normalmente svolto in tutte le attività lavorative, ma bensì una figura professionale con responsabilità sull'addestramento della mansione, del rispetto delle norme di sicurezza, ecc.

- Ha una comprovata esperienza riguardo le lavorazioni operate nell'area specifica di attività (competenza tecnica)
- È competente e formato in tema di sicurezza e ambiente
- Conosce i principi del codice di condotta e della normativa interna e ne è di esempio e divulgazione
- Conosce a fondo i percorsi formativi frutto del presente accordo
- È opportunamente addestrato (con specifico corso) al fine di comunicare efficacemente e di trasmettere conoscenze

Indennità

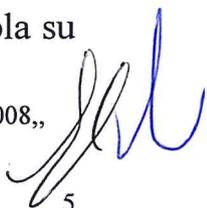
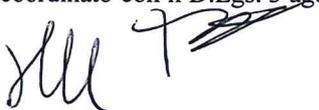
La figura del formatore percepirà un'indennità mansione pari al valore economico del 50% della differenza tra la paga base del livello in cui è inquadrato il lavoratore stesso ed il livello superiore previsto dal CCNL. L'indennità è da intendersi onnicomprensiva di tutti gli effetti ai fini della determinazione della totalità degli istituti di retribuzione diretta, indiretta o differita, ed esclusa dalla base di computo del tfr.

Resta inteso che la quota di cui sopra potrà essere revocata, previa valutazione con le RSU, nel caso in cui l'Azienda non abbia più la possibilità di avvalersi di tale attività e/o qualora il lavoratore non dovesse, per qualsiasi motivo, essere in grado di garantire in maniera continuativa lo svolgimento di tale attività

Professionalità orizzontali complete/autonome

Si conviene, a far data e con effetto dal presente accordo, di dare peso specifico alle professionalità orizzontali, nelle aree dove, per ragioni tecniche e/o organizzative, i lavoratori non possano aspirare al miglioramento della professionalità legato a livelli superiori; per questi lavoratori è ipotizzabile un percorso formativo 'trasversale' dal quale possa emergere una effettiva capacità e comprovata professionalità multipla su

[1] In tema di sicurezza e ambiente si applicherà come contenuto minimo quanto previsto dall'DLgs. 9 aprile 2008, n. 81 coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, e dal recente accordo stato regioni



5

più aree strategiche di produzione, che saranno individuate nell'ambito della commissione tecnica di cui al punto 3, che consenta la flessibilità simultanea effettiva nell'assegnazione alle diverse mansioni.

Le parti, al fine di garantire la massima chiarezza nell'individuazione di tali professionalità, si danno atto che le principali attività riferite ai reparti sono riportate nelle allegate tabelle che sono parte integrante del presente accordo.

3) COMMISSIONE TECNICA.

Al fine di monitorare quanto previsto nella presente intesa, le parti concordano di istituire una commissione tecnica (composta da una rappresentanza della Direzione aziendale e dalle RSU) che interverrà al fine di facilitare eventuali interpretazioni o necessità di chiarimenti\aggiornamenti che dovessero nascere in relazione agli inquadramenti aziendali in genere ed in particolare alle declaratorie e alle definizioni riportate nei seguenti allegati che costituiscono parte integrante del presente accordo:

-allegato 1 – tabelle di descrizione mansioni

-allegato 2 – verifiche idoneità livelli

La commissione valuterà eventuali contenziosi con il preciso intento di dirimerli positivamente entro 45 giorni dal manifestarsi del contenzioso, eventuali criticità che non dessero luogo a intendimenti positivi tra le parti liberano le stesse entro i termini sopra stabiliti.

Le parti convengono inoltre che, a fronte di modifiche organizzative del lavoro e/o innovazioni tecnologiche (con particolare riferimento alle automazioni), o del CCNL di settore, su richiesta di una delle parti potrà essere attivato un tavolo di confronto in modo tale da valutare eventuali revisioni/modifiche, parziali e/o totali, della presente intesa.

Il percorso delineato dal presente accordo si intende sperimentale per un arco temporale di 12 mesi al termine del quale diventerà effettivo previa ulteriore esplicita conferma delle parti le quali stabiliscono di incontrarsi ogni 4 mesi o su richiesta specifica.

Letto, confermato e sottoscritto

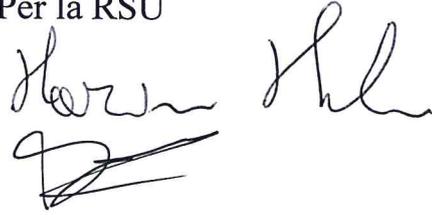


Luserna San Giovanni Via Cascina Garola 6/2, 25 luglio 2016

Per l'Azienda

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.

Per la RSU

A handwritten signature in black ink, featuring a cursive style with a prominent 'H' and a long horizontal stroke.