

## INTEGRATIVO – PARTE NORMATIVA

In data 14 luglio 2016 si sono incontrate la Direzione aziendale dello stabilimento Eaton di Bosconero (rappresentata da Fabio Di Nardo) e la RSU (rappresentata da Fabrizio Mauro, Davide Traisci, Calogero Cipollina) dello stesso e, nell'ambito del rinnovo dell'accordo integrativo 2016-2019 hanno stipulato il seguente accordo.

### 1) Premessa

L'attuale situazione del mercato Automotive, e le conseguenti sfide in termini di qualità, competitività e flessibilità produttiva, determinano come obiettivi imprescindibili il continuo miglioramento, l'ottimizzazione dei costi e l'incremento produttivo nel rispetto dei canoni di sicurezza e qualità.

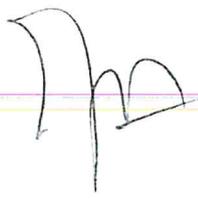
Lo stabilimento di Bosconero in tale contesto dovrà dimostrare la sua capacità di adeguare la propria struttura dei costi rapidamente alle condizioni esterne e quindi di cogliere tutte le opportunità finalizzate al raggiungimento degli attesi risultati economici.

Quanto segue è volto anche a rendere competitivo lo stabilimento di Bosconero dal punto di vista economico e organizzativo, al fine di attrarre nuovi investimenti e di conseguenza nuove opportunità lavorative.

### 2) Tavoli e commissioni

Nell'ottica di garantire efficaci fasi di informazione e consultazione tra le parti ed un'analisi congiunta degli ambiti collettivi nel rispetto ed in continuità con quanto previsto dal CCNL vigente, vengono istituite in accordo tra le parti due tipologie di organi collegiali bilaterali:

- **Commissioni** (e.g. Ambiente e sicurezza, formazione e professionalità, mensa): di carattere continuo, avranno incontri ciclici al fine di monitorare e condividere la situazione e lo sviluppo delle azioni legate all'argomento di riferimento;
- **Tavoli**, di carattere eccezionale, legati a fattispecie particolari (e.g. videosorveglianza, modelli organizzativi, servizio erogazione bevande/caffè) ed istituiti previa necessaria intesa comune delle parti, avranno durata e cadenza specifiche a seconda dell'argomento trattato.

 1   

3) Orario di lavoro: Le parti si danno atto che, al momento della firma del presente accordo, il sistema di turni attuale (17 turni a scorrimento) è conforme alle esigenze produttive; tuttavia, le parti si impegnano, nell'ultimo trimestre 2016, ad aprire un tavolo dedicato alla verifica del layout e di un eventuale adeguamento della forza lavoro Eaton.

Per tale ultima istanza, l'Azienda si rende disponibile, in caso si creino le condizioni, a rivalutare per il processo selettivo eventuali interinali non confermati nell'anno 2016 per il raggiungimento del numero massimo di rinnovi ed esclusivamente per le posizioni che si creino dal 1 gennaio 2017 al 31 marzo 2017, stante previo esito positivo delle valutazioni tecniche e comportamentali da parte della funzione di riferimento.

#### 4) Gestione delle chiusure collettive

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, si individua nella gestione degli istituti (ferie e PAR) e relativa pianificazione, un elemento di ottimizzazione aziendale e di efficienza costi.

In tal senso, l'Azienda e la RSU individuano indicativamente nel **31 marzo** e nel **31 ottobre** di ogni anno le date entro le quali definire, tramite appositi incontri e compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative, i calendari di chiusura collettiva rispettivamente del 1° semestre (e chiusura estiva) e dell'ultima parte dell'anno.

Inoltre, nel rispetto necessario di quanto previsto dal CCNL vigente e delle esigenze tecnico produttive dello stabilimento, si incentiverà laddove possibile la pianificazione individuale nei periodi non soggetti ad accordo collettivo con l'obiettivo di conciliare al meglio vita lavorativa e vita privata.

#### 5) Commissione Formazione e Professionalità

Riconoscendo l'importanza strategica delle competenze tecniche e del relativo miglioramento per garantire che obiettivi quali l'incremento della produttività, dell'efficienza e della qualità siano perseguibili, raggiungibili e superabili, Azienda e RSU, in applicazione di quanto già previsto negli accordi integrativi precedenti, istituiscono una commissione composta in maniera stabile da:

- RSU
- Responsabile del personale



2



Potranno essere comunque coinvolte altre figure (i.e. responsabili d'area) in funzione degli argomenti trattati.

Tale commissione avrà lo scopo di:

- a) proporre, laddove necessario, i percorsi di miglioramento o di crescita rispetto alle esigenze tecniche e organizzative in seguito ad analisi della situazione delle competenze degli addetti.
- b) Analizzare le esigenze formative ed esaminare le proposte di interventi formativi anche in utilizzo dei fondi (e.g. Fondimpresa).
- c) Analizzare i percorsi formativi per coloro che, in seguito ad un processo di selezione interna (i.e. job posting), vengono selezionati per nuove mansioni.

Le parti condividono che lo sviluppo della crescita professionale sia improntato a criteri meritocratici nell'ambito delle esigenze economico-organizzative e produttive dell'azienda, escludendo ogni forma di automatismo.

In particolare, le persone individuate secondo criteri meritocratici nell'ambito dei ruoli specifici potranno conseguire una crescita professionale (5 livello) all'interno di un periodo indicativo così definito:

- a) Team Leader – un anno
- b) Manutentori , cromatori d'area, collaudatori – diciotto mesi
- c) Benestaristi/calibranti, impiantisti – diciotto mesi

A tutte le figure verrà riconosciuta un'indennità onnicomprensiva del valore economico pari a 48,19 euro mensili al momento della loro allocazione per il periodo sopra citato.

Un percorso simile, limitatamente alle funzioni indirette di produzione, potrà essere applicato nel passaggio da 5° a 5S con relativa valutazione delle tempistiche e dell'indennità.

Relativamente a predette indennità, nessuna modifica sarà apportata alla tariffa oraria o ad altre voci retributive nel periodo in oggetto.



3



Le parti concordano che, anche in continuità di quanto previsto già nei precedenti accordi integrativi verrà applicato progressivamente quanto previsto da EATON relativamente al c.d. HPM (Hourly Performance Management).

Le parti si danno atto che la definizione, l'utilizzo e modalità di erogazione dei permessi studio avverranno nel rispetto di quanto previsto da CCNL Metalmeccanico con eventuali verifiche al momento della firma del nuovo CCNL Metalmeccanico.

#### 6) Commissione servizi mensa

La Commissione si occuperà di verificare quadrimestralmente (o su segnalazione specifica dei lavoratori) la qualità dei servizi mensa, le condizioni igieniche e sanitarie dei locali e della conservazione, preparazione e distribuzione degli alimenti.

Composizione:

RSU

2 rappresentanti designati dall'Azienda.

In caso di circostanze tali da portare alla definizione di nuovi fornitori, la RSU sottoporrà, nell'esercizio del potere consultivo, suggerimenti, linee guida e proposte all'Azienda riguardo il livello di qualità e di servizio dei potenziali fornitori.

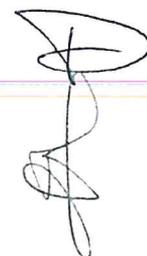
Per tutto ciò che afferisce la definizione del bando, dei parametri, e le procedure di gara nulla modifica quanto previsto dalle policy aziendali e dalle norme vigenti.

7) Gestione ore allattamento: le parti confermano che le ore in oggetto contribuiranno alla maturazione completa delle indennità del sabato (gettoni).

8) Gli attuali permessi visita medica vengono normati come segue:

- a. Il permesso viene erogato fino a massimo 4/8 ore a seconda che la visita medica sia effettuata presso ASL (o struttura convenzionata) di competenza (4h) o non di competenza (8h) solo se la visita è nel turno di attribuzione.

Nel solo caso in cui la visita avvenga al mattino successivo al terzo turno lavorato, l'Azienda riconoscerà fino a 4 ore al turno precedente la visita.



Saranno valutate, su richiesta del lavoratore, ulteriori coperture tramite permessi individuali.

- b. Tale permesso è inoltre erogato nella misura di 3 volte l'anno a copertura delle visite del figlio entro il primo anno di età.

9) Commissione Prevenzione Sicurezza sul lavoro e Ambiente

Al fine di incrementare le competenze e dare ai singoli ruoli aziendali una ancora maggiore sensibilità sui temi della sicurezza sui posti di lavoro e sull'ambiente, viene istituita la Commissione Prevenzione Sicurezza sul lavoro e Ambiente che, in conformità alle norme in materia e con l'obiettivo condiviso di migliorare il coinvolgimento del personale operante all'interno dello stabilimento, si prefigge l'obiettivo di diffondere la cultura della prevenzione, della sicurezza e della tutela dell'ambiente, elemento base per garantire il rispetto delle regole e l'efficacia delle azioni individuate ed intraprese.

Composizione

RLS

Responsabile del Personale

Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione

Potranno comunque essere coinvolte altre persone competenti in funzione agli argomenti trattati.

Oltre alle competenze attribuite alla RLS secondo quanto stabilito dall'art. 50 del D.lgs. 81/2008 alla Commissione è demandato il compito di:

- a) Verificare la programmazione degli interventi di formazione obbligatoria
- b) Verificare le modalità di erogazione della formazione in merito ai rischi generali e specifici attinenti alle attività lavorative considerando le evoluzioni tecnologiche degli impianti.
- c) Analizzare l'andamento infortunistico, le sue cause identificando le azioni più idonee alla prevenzione.
- d) Valutare il livello di servizio del presidio sanitario



5



- e) Consultare la documentazione relativa ai DPI e verificare il corretto utilizzo degli stessi.
- f) Verificare il rispetto delle procedure finalizzate alla tutela ambientale secondo le leggi vigenti
- g) Consultare la documentazione tecnica dei prodotti utilizzati in stabilimento.

Il contenuto degli incontri sarà verbalizzato dall'Azienda e copia del medesimo sarà consegnato alla commissione.

Resta inteso il fatto che i temi trattati all'interno della Commissione rientrano nell'ambito delle informazioni oggetto di segreto aziendale per quanto riguarda i processi produttivi e di dovere di privacy sui dati sensibili riguardanti l'aspetto sanitario dei lavoratori.

Nell'ambito dei compiti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n.81, è riconosciuto alle RLS il diritto di avvalersi dei permessi già previsti negli accordi precedenti.

10) **FONDI FAEL e FALE**

a. **FAEL**

L'individuazione degli Enti beneficiari e i rispettivi importi saranno comunicati dalla RSU con relativa richiesta di versamento all'Azienda, che provvederà alla liquidazione previa verifica.

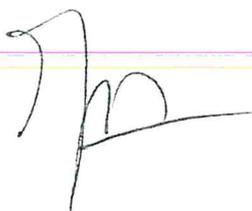
b. **FALE**

Le parti si troveranno al fine di definire come devolvere il corrispettivo monetario delle ore derivanti da provvedimenti disciplinari fino a 3000 euro massimo nel triennio in ottemperanza di quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigenti.

Dettaglio del valore dei fondi e dello stato delle erogazioni sarà oggetto di incontro ciclico tra le parti.

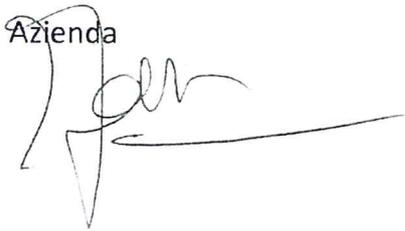
11) **Armonizzazione buste paga:**

In ottemperanza di quanto previsto nell'accordo quadro siglato in data 4 luglio 2016, le parti si danno atto che il dettaglio tecnico relativo all'integrazione delle voci di busta sarà oggetto di specifico *addendum* del presente integrativo.



12) Composizione e durata del presente accordo

Il presente accordo è composto da 7 pagine e ha durata di 3 anni dalla data della firma.

Azienda  


RSU  
