



ASSOLOMBARDA

Addì 26 marzo 2014 in Milano,

Tra

la **ABB S.P.A.** rappresentata dai Sigg.ri Valtolina Federico, Guercio Massimo, Diotallevi Emiliano, Fagiani Egidio, Francesca Gervasoni e Daniela Pavone, con l'assistenza di Assolombarda rappresentata dal Sig. Panizzi Fausto

e

la **FIM-CISL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Luigi Dedei,
la **FIOM-CGIL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Fabrizio Potetti
e la **UILM-UIL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Giuliano Gritti

con le **Strutture Territoriali** ed il **Coordinamento Sindacale Nazionale RSU ABB (C.S.N.)**

Premesso che :

- Le Parti hanno affrontato il tema della c.d. previdenza complementare nella prospettiva della valorizzazione della stessa rispetto alle forme di contribuzione oggi in essere ;
- Il tema è stato discusso nell'ambito di quanto previsto al paragrafo "Contribuzione del datore di lavoro" dall'accordo Federmeccanica-Assistal-FIM-FIOM-UILM del 19 marzo 2007;
- Su questo tema l'azienda ha dichiarato la propria disponibilità a rafforzare il proprio contributo attualmente esistente;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue :

A decorrere dall'anno 2014 ABB verserà al Fondo Cometa una quota annua (aggiuntiva rispetto a quanto già versato al Fondo), pari a 50 (cinquanta/00) euro per ogni dipendente iscritto al Fondo stesso.

Il versamento di tale quota avverrà in due tranches da 25 euro cadauna, rispettivamente nel mese di aprile e nel mese di ottobre di ogni anno.

Il versamento di tale quota non riguarderà i dipendenti che abbiano aderito o aderiscano al Fondo Cometa unicamente per la quota di TFR conferita ai sensi del Decreto Legislativo n.252/2005.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

Resta inteso che tale versamento verrà effettuato unicamente per ogni dipendente in forza nel mese dell'effettuazione del versamento stesso.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Assolombarda

Janet Payne

p. le Società

Le Pape

Giuseppe Chini
MAK

Janet Payne

PP

p. le OO.SS.LL.

Sergio...
Valentino...

Giuseppe...

p. il C.S.N. ABB

Dice...
Edi Stef...
Mr. A...

TO...
AS...
Giuseppe...
...

Di...
...
...



...



ASSOLOMBARDA

Addì 26 marzo 2014 in Milano,

Tra

la **ABB S.P.A.** rappresentata dai Sigg.ri Valtolina Federico, Guercio Massimo, Diotallevi Emiliano, Fagiani Egidio, Francesca Gervasoni e Daniela Pavone, con l'assistenza di **Assolombarda** rappresentata dal Sig. Panizzi Fausto

e

la **FIM-CISL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Luigi Dedei,
la **FIOM-CGIL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Fabrizio Potetti
e la **UILM-UIL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Giuliano Gritti

con le **Strutture Territoriali** ed il **Coordinamento Sindacale Nazionale RSU ABB (C.S.N.)**

è stato stipulato il presente

Verbale di Accordo

Premessa

Le Parti intendono, attraverso il presente accordo, definire le modalità applicative del P.d.R. 2014-2015 tenendo conto dei processi di cambiamento degli assetti organizzativi del Gruppo ABB sia a livello mondiale che nazionale.

I riferimenti definiti nella presente intesa hanno la finalità di fornire in modo esaustivo e completo i criteri di rinnovo dei Premi di Risultato già esistenti a livello di Unità Produttiva/LBU/Divisione nonché a livello di staff centrali. Pertanto, è definito un valore massimo di incremento dei valori di tali Premi e sono parimenti individuati i comuni criteri di erogazione di tale incremento.

Per quanto riguarda il valore dei Premi di Risultato, al netto del suddetto incremento, viene confermato che, come da prassi negoziale in essere, a livello locale le Parti

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

verificheranno, ed eventualmente ridefiniranno, indicatori e relative scale parametriche in funzione degli obiettivi di miglioramento delle performance di Divisione /Local B.U./sito.

Inoltre, le Parti precisano che:

- la procedura di rinnovo del presente accordo si è svolta con le modalità e i tempi stabiliti dall'art. 4, Sezione Terza e dall'art. 12, Titolo IV°, Sezione Quarta del vigente CCNL per i lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica Privata ed i contenuti normativi ed economici risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto previsto dal CCNL medesimo;
- la validità del presente accordo riguarda il biennio 2014-2015 tenuto conto dell'applicazione delle clausole di ultrattività contenute nell'intesa del 7 novembre 2008 anche per l'esercizio 2013.

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

1) PREMIO DI RISULTATO

Le parti, nel riconfermare i contenuti e le modalità già previsti a livello Interconfederale e alla luce di quanto ribadito dal vigente CCNL per i lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica Privata, hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali in grado di concretizzare lo spirito dell'attuale prassi negoziale.

In tale ottica, hanno attentamente valutato numerosi elementi rilevanti per la competitività ed i risultati legati all'andamento economico/aziendale, individuando obiettivi indirizzati al miglioramento della stessa competitività aziendale e in grado di coinvolgere tutto il personale dipendente in maniera diretta e positiva.

1A) DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Nella scelta degli obiettivi, le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazione di fattori chiari e definiti;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione;
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- semplicità nel controllo dell'andamento e dei risultati;
- notorietà dei valori del Premio di Risultato conseguibile (da "0" a "X");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





1B) **INDICATORI E VALORI MASSIMI:**

Nel periodo di validità della presente intesa (2014-2015), sono confermati i seguenti indicatori individuati nell'intesa 7.11.2008 (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).

La definizione e la relativa regolamentazione di tali indicatori sono evidenziate nell'Allegato 1.

Inoltre, si specifica che le quote di P.d.R. relative ai suddetti indicatori risultano autonome 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. In particolare, come già evidenziato in premessa, a livello locale le Parti verificheranno, ed eventualmente ridefiniranno, indicatori e relative scale parametrali in funzione degli obiettivi di miglioramento delle performance di Divisione / Local B.U. /sito.

Il valore di incremento annuale degli importi massimi raggiungibili dai singoli P.d.R. è evidenziato nel citato Allegato 1. 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 in forma autonoma e differente peso alla determinazione del 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.);



ASSOLOMBARDA

- le scale parametriche di ciascun indicatore hanno andamento lineare.

1C) **INFORMAZIONI, VALORIZZAZIONI, CORRESPONSIONE E DURATA DEL PREMIO DI RISULTATO**

- a) In occasione di appositi incontri con la RSU, da tenersi con periodicità trimestrale o come da prassi in atto, la Direzione informerà e commenterà i risultati parziali e globali degli obiettivi ed il risultato relativo all'anno precedente (si veda anche il successivo punto "b"). Nel corso di tali incontri le Parti potranno analizzare eventuali criticità connesse all'andamento degli indicatori definiti sulla base del punto 1A al fine di individuare possibili ed adeguate soluzioni atte a migliorare le performance aziendali. In considerazione dell'importanza strategica delle informazioni ricevute, sussiste l'impegno al rispetto della più assoluta riservatezza. Inoltre, saranno effettuate, a livello Nazionale, due verifiche annuali sull'andamento degli indicatori "Miglioramento di Performance Aziendale ABB S.p.A." e di "Miglioramento della Redditività di Local B.U./Divisione".
- b) Il periodo di competenza 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 entro il mese di Giugno successivo al periodo di competenza.
- c) La corresponsione del Premio di Risultato avverrà, per tutti i dipendenti ABB, nel pieno rispetto delle clausole contrattuali e con le seguenti modalità: con la retribuzione relativa al mese di Giugno sarà corrisposta la quota relativa all'indicatore "miglioramento di Performance Aziendale ABB S.p.A." (par. B dell'all.1), all'indicatore "miglioramento della Redditività di L.B.U./Divisione" (par. C dell'all.1) ed all'indicatore di "Produttività economica" eventualmente presente a livello di sito/Divisione/Local B.U.; con la retribuzione relativa al mese di Aprile sarà corrisposta la quota relativa agli altri indicatori. 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.
- e) Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26700 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal II° comma dell'art. 2120 c.c., le Parti convengono che le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

- f) Le Parti riconoscono che le caratteristiche del P.d.R. così come definito dal presente accordo sono conformi ad ogni effetto a quanto previsto a livello Interconfederale e tali da rendere applicabili le agevolazioni fiscali di cui alla circolare n. 3/E dell'Agenzia delle Entrate/Ministero del lavoro del 14.2.2011 e di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23.3.2012 pubblicato su G.U. n.125 del 30.5.2012 e di cui al D.P.C.M. 22 gennaio 2013 pubblicato su G.U. n. 75 del 29 marzo 2013.

Le Parti concordano che il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Assolombarda presso la D.T.L. (ex D.P.L.) di Milano. L'Azienda, ai sensi e per gli effetti della normativa afferente la decontribuzione degli accordi aziendali, inoltrerà apposita istanza.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti convengono che è stata assolta in ogni sua parte la contrattazione di secondo livello per tutto il periodo di riferimento.

Quanto previsto nel presente accordo e nei successivi accordi di perfezionamento a livello locale, ha validità decorrente dal 1 Gennaio 2014 e scadenza il 31 Dicembre 2015 e si intenderà comunque applicabile sino al raggiungimento di nuove intese sulle materie in essi contemplate.

Allegato 1

Letto, confermato e sottoscritto.

p. ASSOLOMBARDA

Giampaolo Panzeri

p. FIM-FIOM-UILM

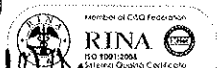
Stefano Cappelletti
Giuseppe
Valerio

p. La Società

Stefano

p. Le R.S.U.

Luca
Stefano



Stefano
Stefano
Stefano



Allegato 1

ACCORDO "ABB" DEL 26.3.2014

A) VALORE TOTALE DEL PREMIO

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato, in cifra lorda, è ottenuto (per tutti i dipendenti con categoria giuridica, ex art. 2095 c.c., di operaio, impiegato o quadro) sommando le quote di Premio relative agli indicatori di cui ai successivi paragrafi B e C e le quote relative agli "obiettivi di Divisione/Local BU/sito (quali, ad esempio, Qualità, Efficienza, *On Time Delivery*, *Orders*, Produttività economica, ecc.).

La distribuzione progressiva, per gli anni 2014 e 2015 della quota aggiuntiva di Premio di Risultato, complessivamente pari, nel biennio ad Euro 875,00 (ottocentotrentacinque/00) lordi è attribuita agli indicatori di cui ai successivi paragrafi B, C e D e viene distribuita annualmente come di seguito indicato:

- 2014 : Euro 430,00 (quattrocentotrenta/00)
- 2015 : Euro 445,00 (quattrocentoquarantacinque/00)

Conseguentemente a tale distribuzione, risultano già definiti gli importi massimi complessivi per ciascuna Divisione/Local BU/sito per gli anni 2014 e 2015.

In sede locale sarà possibile verificare che la somma delle quote complessivamente legate ad obiettivi di Redditività (sia essa la Redditività di "Miglioramento di Performance Aziendale ABB S.p.A." di cui al successivo paragrafo B, sia essa la Redditività di "LOCAL BU"/DIVISIONE di cui al successivo paragrafo C e sia essa Redditività inserita negli obiettivi di cui al successivo paragrafo D) non sia superiore, di norma, al 30% del valore totale del P.d.R..

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);



ASSOLOMBARDA

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 175,00 ed annualmente distribuito come segue:

- di Euro 86,00 per l'anno 2014;
- di Euro 89,00 per l'anno 2015;

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:

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

<u>Percentuale "di budget" raggiunta</u>	<u>Quota di PdR di riferimento</u>
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

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 il periodo 2014/2015, 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 437,50 ed annualmente distribuito come segue:

- di Euro 215,00 per l'anno 2014;
- di Euro 222,50 per l'anno 2015;

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]



ASSOLOMBARDA

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:

Rapporto Redditività/Fatturato maggiore o 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.

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

Gli indicatori di cui al presente paragrafo sono quelli già precisati al precedente paragrafo "1B) 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 262,50 ed annualmente distribuito come segue:

- di Euro 129,00 per l'anno 2014;
- di Euro 133,50 per l'anno 2015;

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Hausmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



Addì 26 marzo 2014 in Milano

Tra

la **ABB S.p.A.** rappresentata dai Sigg.ri: Federico Valtolina, Massimo Guercio, Emiliano Diotallevi, Egidio Fagiani, Francesca Gervasoni e Daniela Pavone

e

la **FIM-CISL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Luigi Dedei,
la **FIOM-CGIL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Fabrizio Potetti
e la **UILM-UIL** rappresentata a livello nazionale dal Sig. Giuliano Gritti

con le **Strutture Territoriali ed il Coordinamento Sindacale Nazionale RSU ABB (C.S.N.)**



E' stato sottoscritto il seguente accordo sindacale

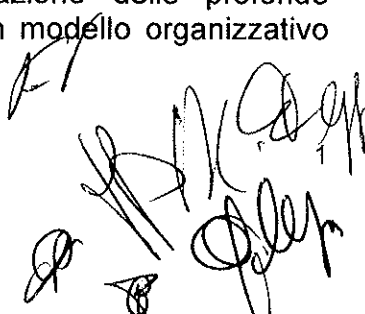
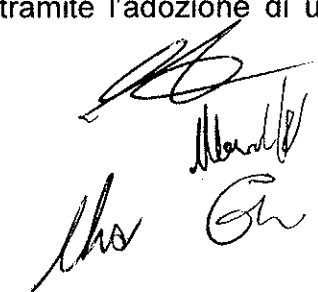
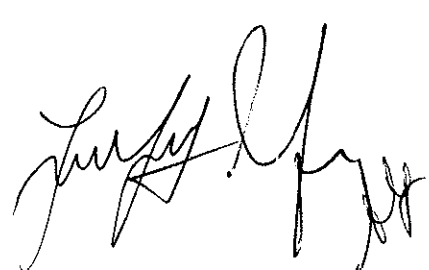
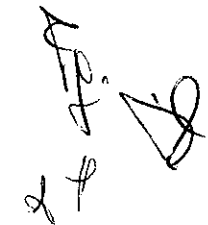


A) RELAZIONI SINDACALI

Le Parti riconfermano la validità del Sistema di Relazioni Sindacali di cui all'accordo del 26 giugno 2008, con particolare riferimento all'esigenza di:

- garantire, pur valorizzando le specificità locali, unitarietà di approccio, di confronto e di soluzioni tanto nella gestione dei processi generali di trasformazione organizzativa e produttiva quanto nella gestione degli aspetti relativi alla "contrattazione di 2° livello";
- definire una gestione coordinata delle relazioni industriali nelle varie realtà produttive;
- mettere in grado il sopra evidenziato sistema di affrontare positivamente, per gli aspetti di propria pertinenza ed in relazione alle linee strategiche illustrate dall'azienda le ricadute sugli assetti industriali ed occupazionali.

Nel suddetto contesto, anche e principalmente in considerazione delle profonde trasformazioni avvenute nel Gruppo ABB tramite l'adozione di un modello organizzativo



articolato su un'unica entità legale e su cinque divisioni di Business, si precisa quanto segue, ferme restando le attuali prassi informative a livello di sito produttivo, per quanto attiene il Sistema di informazioni periodiche.

Si terranno due incontri annuali, di norma nei mesi di marzo e ottobre, a livello nazionale, di carattere informativo, relativamente alle materie stabilite dal C.C.N.L. di categoria per quanto attiene le clausole di "Informazione e consultazione in sede aziendale" – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI.

Nel corso di tali incontri, il Gruppo illustrerà le linee generali di politica industriale di ciascuna Divisione ed il conseguente andamento dei livelli occupazionali anche con riferimento agli indirizzi strategici definiti, a livello internazionale, dalle diverse "Business Units" ed a nuovi programmi di investimento. In tale contesto, inoltre, sarà esaminato l'andamento delle varie Divisioni nel contesto generale della "MED Region" e di ABB in Italia.

Le Parti confermano che il modello di Relazioni Sindacali, ridefinito e consolidato con l'accordo 26 giugno 2008, debba contribuire, tramite la positiva applicazione del modello medesimo, al mantenimento e possibile sviluppo della realtà industriale di ABB in Italia nel contesto mondiale del Gruppo ABB; ciò con particolare attenzione al ruolo dei "centri di eccellenza", in tal modo favorendo le soluzioni in grado di supportare le condizioni di competitività e produttività indispensabili per il rafforzamento e lo sviluppo delle realtà aziendali.

Inoltre, sempre con riferimento alle singole divisioni (Power Products (PP), Power Systems (PS), Process Automation (PA), Low Voltage Products (LP), Discrete Automation & Motion (DM)), nel caso di modifiche degli indirizzi strategici, definiti a livello internazionale o nazionale, riguardanti uno o più dei seguenti aspetti:

- linee generali di politica industriale;
- relazioni tra le diverse unità produttive;
- modifiche degli assetti societari e/o rilevanti modifiche dell'organizzazione aziendale;
- significativi riflessi sui livelli occupazionali;

si procederà, anche su richiesta di una delle Parti, ad un apposito incontro per un esame congiunto, a livello di Divisione, della situazione che, ove le parti ne ravvisino i presupposti e ne ricorra la possibilità, avrà carattere preventivo; l'incontro si effettuerà, di norma, entro 15 giorni dalla comunicazione della richiesta.

Si evidenzia di seguito lo "Schema informativo" relativo all'andamento delle singole Divisioni con specificazione degli argomenti analizzati che saranno oggetto di comunicazione scritta al CSN, attraverso specifiche schede/note riassuntive:

- andamento annuale delle attività in relazione alla situazione dei mercati internazionali e nazionali;
- previsioni relative all'andamento degli indici di ordinato e fatturato per il breve-medio periodo;

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including a prominent 'ABB' logo in the center. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text of the list above.]

- andamento competitivo delle singole *Local Division* e *Local BU* nei confronti del mercato e della concorrenza, e, più in generale, nei confronti dello stesso sistema ABB e dei conseguenti riflessi sulla struttura organizzativa e produttiva di ogni Divisione;
- informazioni sulla situazione relativa agli assetti industriali dei singoli siti in relazione al processo evolutivo del Gruppo ABB.

La suddetta "scheda/nota informativa" conterrà, per ciascuna Divisione, elementi utili al fine di individuare le dinamiche occupazionali. Saranno altresì fornite, anche in relazione alla L.125/91, informazioni complessive (quantità e tempi di utilizzo) relative al ricorso alle varie "Tipologie contrattuali" (lavoro /somministrato sia a tempo determinato che indeterminato, contratti a tempo determinato, contratto di apprendistato, ecc.) cui le singole Divisioni ed i siti hanno fatto ricorso nel precedente esercizio.

B) COORDINAMENTO SINDACALE NAZIONALE

Le Parti si impegnano a garantire, reciprocamente, il rispetto di quanto previsto dall'accordo sindacale del 26 giugno 2008. In tale contesto, sarà garantito il rispetto, da parte delle OOSS, del vincolo di comunicare formalmente all'azienda qualsiasi variazione tra gli appartenenti sia al CSN che all'esecutivo del CSN, garantendo altresì la corretta composizione delle proprie delegazioni.

C) 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, sotto il profilo quantitativo e con riferimento alle varie tipologie contrattuali e di genere;
- formazione professionale, con riferimento ai piani formativi realizzati e da realizzare ed alle specifiche esigenze dei lavoratori, riferita all'evoluzione tecnologica sia di prodotto che di processo; in tale contesto, l'Azienda fornirà informazioni relative alle "competenze fondamentali" ed ai "comportamenti organizzativi" richiesti, fattori che rappresentano le aree di presidio aziendale per lo sviluppo delle Risorse Umane. Pertanto, l'Azienda conferma il proprio orientamento ad esaminare in sede congiunta i contenuti e le possibili attuazioni di progetti formativi "mirati" in collaborazione con le Commissioni Paritetiche Territoriali per la Formazione Professionale costituite tra FIM-FIOM-UILM e le Associazioni Datoriali .

- Commissione per le Pari Opportunità sulla base di quanto previsto dal vigente C.C.N.L..

Tali Osservatori e/o Commissioni verranno attivati a livello Nazionale. Le informazioni riguardanti specifici temi delle diverse unità operative saranno oggetto di specifici incontri con le R.S.U. secondo modalità da definire a livello locale.

Per quanto riguarda la realizzazione, da parte aziendale, di eventuali processi di esternalizzazione di attività, le Parti, nel riconfermare la prassi di consultazione preventiva, confermano altresì la volontà di ricercare soluzioni positive nei casi in cui i processi esternalizzati richiedessero una sostituzione del fornitore entro i termini fissati dai contratti di fornitura e laddove si evidenziassero problemi di natura occupazionale, relativi all' *ex- personale* ABB interessato all'esternalizzazione, entro la scadenza di detti termini.

D) MERCATO DEL LAVORO

ABB, così come già affermato negli accordi precedenti, riconferma che l'istituto del contratto a tempo indeterminato rappresenta lo strumento strategico per lo sviluppo delle Risorse Umane.

A tale proposito, le Parti, con riferimento a quanto già previsto dall'accordo 14.7.2004, esplicitano quanto segue:

- si darà luogo, di norma una volta all'anno e nel corso di uno dei due incontri a livello nazionale, ad una verifica con il C.S.N. sull'utilizzo di contratti "temporanei" (tempo determinato e/o somministrazione) e di apprendistato e su quanti di questi siano stati trasformati in contratti a tempo indeterminato;

- saranno comunicate preventivamente alle R.S.U., all'inizio di ogni anno, le esigenze di ricorso all'utilizzo di tutte le tipologie di contratti di lavoro somministrato o a termine, in relazione ai carichi di lavoro, all'utilizzo degli impianti, alla articolazione temporanea degli orari nonché ai volumi di attività aziendale. Nel medesimo contesto, le informazioni riguarderanno il numero di tali contratti, la loro durata e le relative ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e/o sostitutivo cui è connesso l'utilizzo di detti contratti, anche con riferimento alle prassi positive già in essere nel Gruppo ABB. Inoltre, in riferimento alle prevedibili evoluzioni ed al consolidamento delle attività produttive, l'azienda fornirà informazioni sulle necessità di trasformazione di detti contratti in contratti a tempo indeterminato.

- si darà luogo ad un preventivo esame congiunto in sede aziendale e laddove si verificano 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 con causale,

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Mora', 'Chi', 'P', 'S', 'E', 'F', '4', and various initials.

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.

Inoltre, anche con riferimento al punto precedente, si definisce quanto segue in tema di "bacino di riferimento":

in caso di necessità di assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato con causale e/o in caso di ricorso a lavoro somministrato a tempo determinato, l'Azienda valuterà preventivamente i lavoratori operanti in Azienda alla data in cui si è manifestata l'esigenza o che hanno prestato la loro attività nei 18 mesi precedenti e avendo gli stessi preventivamente dichiarato la volontà di aderire al "bacino di riferimento".

In tale contesto verrà organizzato uno specifico colloquio attinente la disponibilità e le caratteristiche tecniche e professionali dei medesimi, eseguendo a tal fine una disamina che valorizzi i contenuti degli Accordi Sindacali del 5 maggio 2004 e del 7 novembre 2008 in riferimento al c.d. "credito lavorativo". A parità di mansione e caratteristiche tecnico professionali richieste verrà considerato il criterio del maggior periodo di tempo di operatività in Azienda. A tal fine sarà attuato un numero massimo di due chiamate a colloquio per ogni candidato allo scopo di verificarne l'effettiva disponibilità.

Le Parti intendono attribuire alle clausole afferenti il "bacino di riferimento" carattere di sperimentaltà fino alla data del 31 dicembre 2015.

Sono fatte salve le eventuali intese locali già sottoscritte sullo stesso argomento.

Durante la loro permanenza in Azienda, ai suddetti lavoratori verranno garantiti i diritti sindacali previsti dalle norme contrattuali e/o di legge.

Le Parti riconoscono il diritto alla percezione del P.d.R. a quei lavoratori "somministrati" e/o "a termine" che abbiano maturato una permanenza in azienda o un'anzianità di servizio di almeno un mese nell'anno solare.

In tale ambito, ai lavoratori a tempo determinato, alla cessazione del loro rapporto, verrà corrisposta una quota di P.d.R. rapportata al periodo di attività prestata e calcolata sulla base dell'ultima percentuale certa conseguita negli anni precedenti, per ogni parametro, rapportata al valore massimo erogabile vigente nell'anno di riferimento.

In caso di ricorso a lavoro somministrato, l'Azienda comunicherà all'Agenzia fornitrice, in occasione della stipula del relativo contratto, contestualmente agli altri dati relativi al trattamento economico, anche l'importo del P.d.R., calcolato con le modalità di cui ai capoversi precedenti, con riferimento alle categorie di appartenenza dei lavoratori interessati; ciò per consentire di tenere nel dovuto conto tale dato anche con riferimento alla durata del contratto stipulato con l'Agenzia fornitrice.

E) DIPENDENTI AVENTI DIRITTO AL P.D.R.

Ai dipendenti che cessino il rapporto lavorativo in corso d'anno prima della data di erogazione del P.d.R. sarà riconosciuto il diritto alla percezione del P.d.R. relativo all'anno precedente sulla base dell'ultima percentuale nota di raggiungimento degli obiettivi applicata al valore massimo dell'anno di competenza.

Il pagamento del P.d.R. relativo all'anno in corso al momento della cessazione del rapporto avverrà in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno medesimo; tale premio sarà erogato, pro-quota, sulla base della percentuale come sopra determinata e riferito al valore massimo erogabile per l'anno di cessazione.

La frazione di mese superiore a 15 giorni è parificata a mese intero.

Il presente paragrafo è ad integrazione e specificazione di quanto previsto al punto c) del paragrafo 1C) dell'accordo sottoscritto in pari data ed inerente il Premio di Risultato.

F) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ED INQUADRAMENTO

Le Parti confermano la validità del lavoro delle commissioni paritetiche, che a livello di sito hanno individuato nuove professionalità, operando secondo i contenuti ed i criteri dell'accordo aziendale 19.02.1996 e dei successivi accordi sul tema (5 aprile 2000, 14 luglio 2004, 7 novembre 2008).

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, consolidate 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 2014.

I risultati del lavoro delle suddette commissioni, aggregati per LBU/divisione, verranno comunicati e illustrati nel primo incontro annuale a livello di CSN.

ERP ABB (Elemento Retributivo di Professionalità)

Gli importi (annui) precedentemente in essere vengono aumentati a far data 1.4.2014 del 10% secondo i valori annui lordi di seguito riportati:

CATEGORIA	ERP	ERP +10%
7a e 8a	416,40	458,04
6a	369,60	406,56
5a Superiore	330,00	363,00
5a	300,00	330,00
4a	272,40	299,64
3a e 3a Sup.	253,20	278,52
2a	219,60	241,56
1a	187,20	205,92

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]

G) 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 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.

In occasione degli incontri le RSU potranno presentare eventuali suggerimenti e/o proposte con riferimento a specifici contenuti formativi.

In particolare in occasione degli incontri potrà essere verificata fra le Parti, a livello locale, la necessità di accrescere le competenze di base della generalità dei lavoratori della singola unità produttiva o di settori della stessa, in riferimento soprattutto alle conoscenze informatiche, alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro, al lavoro di gruppo, oltre che ai limiti ed alle condizioni di accesso alle strumentazioni ed alle aree aziendali. L'Azienda provvederà, a richiesta degli interessati, a documentare la partecipazione a corsi di formazione con apposita dichiarazione.

L'Azienda riconferma nella propria politica di inserimento delle risorse umane, ivi compresi i contratti a tempo determinato e di somministrazione, il ricorso all'intervento formativo di "ingresso" finalizzato ad assicurare la disponibilità, in fase di inizio del rapporto lavorativo, delle conoscenze utili ed indispensabili in materia di sicurezza ambientale, di antinfortunistica, di specifico contenuto professionale e, ove necessario, di competenze linguistiche.

A tal fine 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.

L'Azienda conferma, per quanto riguarda le attività formative realizzate in ambito Fondimpresa, che attualmente si avvale principalmente delle seguenti strutture esterne: SDA Bocconi, MIP (Politecnico Milano) e ISTUD.

H) PARI OPPORTUNITA'

L'Azienda ribadisce che il tema delle Pari Opportunità è tema fondamentale delle proprie politiche gestionali e tale aspetto trova formale esplicitazione nel proprio Codice di Condotta.

L'Azienda si rende disponibile ad esaminare con il CSN, entro il 2014, la definizione di un progetto positivo in materia di Pari Opportunità e/o di "Conciliazione Vita/Lavoro". L'esame

riguarderà contenuti e verifica delle necessarie compatibilità tecniche, organizzative ed economiche, nonché l'eventuale attuazione del progetto medesimo.

I) STRUMENTI INFORMATICI

Le Parti si danno atto di avere pienamente realizzato in tutte le unità ABB il Sistema di "Info Point ABB" che consente a tutti i dipendenti l'accesso alle informazioni del sito *Intranet* aziendale sia italiano che mondiale. Inoltre l'Azienda conferma di avere dotato di personal computer e di casella di posta elettronica le RSU delle unità produttive che ne abbiano fatto richiesta.

Da tale postazione sarà possibile accedere ad Internet secondo quanto previsto dal vigente CCNL esclusivamente per l'accesso a siti sindacali, di enti previdenziali e/o istituzionali (Ministero del Lavoro, INPS, INAIL) e dei Fondi Cometa e Metasalute.

Tale casella di posta elettronica, si conferma, può essere utilizzata per comunicazioni fra le diverse RSU all'interno di ABB Italia e per comunicazioni fra le singole RSU e le Organizzazioni Sindacali esterne.

Le Parti confermano inoltre la validità di quanto previsto in tema di Bacheca Elettronica Sindacale dall'Accordo sottoscritto in data 2 marzo 2001 per la pubblicazione di comunicazioni quali, ad esempio, quelle del Coordinamento Nazionale Sindacale istituito in data 26 giugno 2008.

J) PRIVACY

L'Azienda dichiara di avere adottato, in conformità alle normative di legge in materia di privacy, un Codice di Condotta già ampiamente illustrato alle Rappresentanze Sindacali ed al C.S.N..

K) SALUTE, AMBIENTE E SICUREZZA

L'Azienda conferma il suo impegno a garantire la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti, fornitori, clienti e chiunque possa venire coinvolto nelle proprie attività.

In tale contesto e fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL e dalle leggi vigenti in materia, 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.

In osservanza della d.lgs. 81/2008 gli RLS riceveranno copia del "Documento di valutazione dei rischi" ed apposito verbale di consegna, impegnandosi ad un uso strettamente riservato ed interno dei documenti in conformità al vigente CCNL.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the bottom margin.

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.

L) SISTEMA DI ORARI

Le Parti convengono sulla necessità di sviluppare iniziative e strumenti atti a favorire una continua crescita della competitività quale condizione imprescindibile per lo sviluppo e il consolidamento delle attività di ABB in ambito nazionale anche con riferimento alle possibili ricadute occupazionali. In tale ambito, individuano nel "sistema di orari" uno dei principali fattori in grado di concorrere al miglioramento competitivo, permettendo alle diverse unità operative e produttive di ABB Italia di esprimere un'efficace capacità di risposta alle sempre più mutevoli esigenze del mercato e dell'economia globale e costituendo elemento utile a confermare e favorire politiche di investimento, rafforzando l'insieme delle attività aziendali in Italia.

Le Parti hanno quindi convenuto sull'opportunità di definire, nella presente intesa, una serie di "orari di riferimento", già utilizzati in alcune unità produttive, definendone le caratteristiche, gli aspetti normativi ed il trattamento economico (laddove non fossero già definiti da precedenti accordi sindacali aziendali tuttora vigenti) e rendendoli disponibili ed applicabili in qualsiasi unità operativa e/o produttiva.

Pertanto, le Parti individuano, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti casi dai quali può nascere l'esigenza congiunturale e temporanea di ricorrere all'utilizzo dei nuovi sistemi di orario:

- incremento del carico produttivo dovuto ad un aumento dell'ordinato clienti;
- andamento della domanda in un mercato molto variabile e/o stagionale;
- contrazione temporanea del mercato con conseguente riduzione del carico di lavoro;
- esigenze di carattere organizzativo (ristrutturazioni tecnico/produttive, riorganizzazione degli assetti produttivi, ecc.);
- avviamento nuove linee di produzione e/o di nuovi prodotti

Per far fronte alle esigenze sopra-esemplificate, oltre a quanto già previsto dal CCNL, 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.
2. Utilizzo degli impianti per 21 turni settimanali mediante l'istituzione del cosiddetto "ciclo continuo", secondo uno dei modelli di turnazione riportati nell'allegato 1.
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.

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 due settimane, 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'applicazione di quanto definito nel presente paragrafo L) sarà monitorata a livello nazionale e verificata in apposito incontro da tenersi entro la fine del 2014.

Nota a verbale: Le Parti convengono che quanto definito in relazione al "ciclo continuo" (ivi comprese le maggiorazioni di cui all'allegato 2) non comporterà penalizzazioni retributive per i lavoratori già interessati da tale regime di orario nei siti ove si applicano specifiche e pregresse intese economiche; parimenti, l'applicazione di quanto convenuto nella presente intesa in relazione al "ciclo continuo" (ivi comprese le maggiorazioni di cui all'allegato 2) non comporterà, per l'azienda, ulteriori oneri aggiuntivi in quei medesimi siti ove (con specifiche e pregresse intese economiche) già si adotta tale regime di orario.

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 di domenica (c.d. "contratti week-end").
- b. Copertura dei due turni del sabato e 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 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. 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;

- g. Per i giorni lavorati di domenica verranno applicate le maggiorazioni di cui alla allegata tabella. (Allegato 2)

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 2)
- 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;

L.3 - Regolamentazione "orario pluri-settimanale"

- 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'orario plurisettimanale l'Azienda, verificate le compatibilità tecnico-organizzative, potrà concedere con la modalità della "banca ore", su richiesta dei singoli lavoratori, riposi compensativi a totale o parziale compensazione delle ore prestate in eccedenza, secondo quanto, letteralmente, stabilito al punto x dell'accordo vigente presso l'unità di Monselice.
 - 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.

M) WELFARE AZIENDALE

Le Parti, nell'intento di promuovere e rafforzare gli strumenti di welfare aziendale esistenti e futuri, condividono di offrire a tutti i lavoratori l'opportunità di utilizzare tali strumenti, con la finalità di promuovere un accesso personalizzato agli stessi.

Per queste ragioni oltre che per valorizzare specifici ed autonomi interventi promossi da ABB viene costituito un gruppo di lavoro paritetico nazionale con l'obiettivo di conoscere, promuovere e proporre alle parti iniziative articolate di Welfare aziendale (ad esempio: utilizzo volontario di una quota di P.d.R. per servizi di welfare; estensione delle attività ricreative; uniformità volontariato AVIS).

Il gruppo di lavoro che si costituirà nel prossimo mese di settembre, sarà composto da 6 componenti il CSN e 6 componenti della Direzione di ABB, relazionerà annualmente alle parti nel corso del secondo incontro annuale tra la Direzione ABB ed il CSN.

La positiva costituzione di un unico fondo sanitario integrativo in ABB promossa con l'accordo del 7.11.2008 ha visto con la messa in comune delle diverse esperienze una maggiore rispondenza ai bisogni dei lavoratori associati oltre che un importante aumento degli stessi.

Ferma rimanendo l'autonoma gestione del fondo Fai in capo agli organismi statuari costitutivi, le Parti considerano importante operare congiuntamente affinché sia possibile, con gli stessi organismi del Fai definire modalità di confronto per: valutare possibili problematiche, analizzare tipologie di intervento in relazione alle richieste degli associati, verificare le condizioni in grado di favorire la più ampia adesione dei dipendenti.

M.1 - Telelavoro

In coerenza con la Strategia Aziendale in tema di Responsabilità Sociale di Impresa, le Parti individuano nel Telelavoro uno strumento di conciliazione tra vita professionale ed esigenze personali o familiari, che contribuisce ad influenzare positivamente il c.d. "work-life balance".

Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'azienda, viene regolarmente svolta in tutto o in parte al di fuori dei locali della stessa.

Il telelavoro costituisce una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato. Esso può essere inserito all'inizio di un contratto di lavoro ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente. In questo ultimo caso il telelavoro è revocabile su richiesta dell'azienda o del lavoratore.

Il gruppo ABB favorisce, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, l'applicazione dello strumento del telelavoro in conformità alle disposizioni di legge ed alle clausole dell'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004.

M.2 - Part-time

Le Parti confermano l'importanza dell'utilizzo del Part-Time ed il riferimento alle norme di legge ed alle clausole del vigente C.C.N.L. nonché alle prassi in essere. Pertanto, anche allo scopo di valorizzare una migliore conciliazione tra tempo di lavoro e "tempo di vita", l'Azienda favorirà, verificate le esigenze tecniche, organizzative e produttive, sia l'accesso al Part-Time sia l'eventuale ritorno al "tempo pieno".

M.3 - Attività culturali e ricreative

In considerazione delle positive esperienze delle associazioni culturali e ricreative (CRAL, ARS etc.) che già operano nei siti ABB di Vittuone, Santa Palomba, Bergamo, Dalmine, Lodi, Frosinone etc., l'azienda favorirà la costituzione di tali organismi culturali/ricreativi in tutti i siti ABB in cui sia presente un numero di dipendenti superiore a 100 unità.

Sarà essenziale che da parte di un numero significativo di dipendenti del sito venga espressa con modalità esplicite la volontà di impegno verso la costituzione e la gestione in autonomia di tali organismi.

Le associazioni culturali e ricreative dovranno essere gestite dai dipendenti ABB e dovranno dotarsi di uno statuto in sintonia con le finalità di carattere culturali e ricreative.

NOTA INFORMATIVA SU SALUTE E SICUREZZA

Il Gruppo ABB Italia è impegnato a mantenere elevati standard in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sviluppando molte iniziative e non limitandosi ad operare con processi conformi a quanto richiesto dalla legislazione vigente, con l'obiettivo di rendere ABB Italia una società a zero incedenti e zero infortuni.

Oltre ad un'importante attività di training, che nel 2011 ha visto l'erogazione di 17.398 ore di formazione e 3.652 partecipazioni, l'attenzione per gli aspetti di salute e sicurezza, nell'ultimo biennio, si è concretizzata attraverso diverse iniziative, tra cui, oltre ai normali processi di Audit interne, un'efficace attività di monitoraggio, rivolta alle unità produttive ed ai cantieri e l'adozione di Sistemi di Gestione della Sicurezza conformi con lo standard OHSAS 18001.

Specifiche campagne di formazione sono state avviate nel corso degli ultimi anni. Tra i vari temi ricordiamo quelli inerenti: la sicurezza stradale, la sicurezza elettrica, i lavori in quota, le attività di service e i cantieri, il pronto soccorso e l'antincendio, l'uso dei carrelli e carroponti.

Notevole attenzione è stata dedicata alla formazione del management, attraverso la conduzione di corsi denominati "Safety Leadership".

Un interessante programma, ormai attuato sistematicamente, è il "Safety Observation Tour" (sopralluoghi nei luoghi di lavoro per osservare le aree di lavoro ed il comportamento di lavoratori e supervisori; l'interazione con i lavoratori in questo contesto, consente al management di meglio comprendere le problematiche delle attività operative e consente al lavoratore di ricevere ulteriori e più forti messaggi di sensibilizzazione alla 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, 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.

I dati relativi alla situazione infortunistica mostrano, nell'ultimo quinquennio, una diminuzione della frequenza di circa il 35%. Particolare attenzione viene posta non solo alla meticolosa raccolta dei dati relativi agli incidenti occorsi, ma anche allo svolgimento di accurate indagini degli incidenti, al fine di individuare le cause di base che hanno provocato l'evento e poterne prevenire il ripetersi in futuro.

ABB dispone di una struttura capillare di "professionisti della sicurezza" (RSPP ed ASPP a livello locale, HSE Manager in ciascuna divisione e nelle maggiori LBU, HSE manager per i cantieri principali ed un Country Safety team a livello di Paese) a supporto del management e del business, al fine di garantire e monitorare situazioni di lavoro sicure.

oooooooo

AP

NOTA INFORMATIVA SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE

L'Azienda ribadisce il suo forte e costante impegno in materia di responsabilità sociale nell'ambito più generale del c.d. "sviluppo sostenibile", recentemente sottolineato anche dalla sottoscrizione della "Carta Confederale dei Principi per la Sostenibilità Ambientale" proposta da Confindustria.

In tale contesto, l'Azienda promuove, partecipando attivamente, gli sforzi delle comunità in cui opera tesi ad incoraggiare lo sviluppo economico, ambientale, sociale ed educativo.

L'Azienda contribuisce direttamente e con i suoi volontari all'organizzazione delle attività socialmente rilevanti (ad esempio: AISM, Junior Achievement, AVSI, Banco Alimentare, Save the Children, Special Olympics, UNICEF) e considera la sostenibilità sociale come uno dei concetti cardine del proprio modo di operare.

L'azienda attribuisce ad un apposito ufficio "Sviluppo Sostenibile", la responsabilità di individuare, divulgare e promuovere le iniziative sociali con gli strumenti più idonei atti a favorire il coinvolgimento del maggior numero di dipendenti di ABB Italia nei diversi siti produttivi.

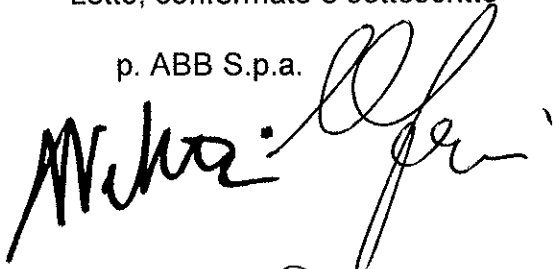
Come già avviene da alcuni anni per ogni singola iniziativa l'Azienda darà indicazioni specifiche sulle modalità di svolgimento, sul tipo di intervento o collaborazione richiesto e sul tipo di contributo aziendale offerto caso per caso.

L'Azienda evidenzia che le iniziative in essere a livello locale (ad es. Gruppi AVIS costituiti in alcuni siti) saranno riviste e ridefinite, con il coinvolgimento dei diretti interessati, secondo una logica unica aziendale con requisiti uniformi, dalla funzione Risorse Umane locale e con il coordinamento dalla Funzione Risorse Umane ABB Italia e con lo scopo di favorire la vitalità e l'efficacia delle iniziative benefiche.

L'Azienda, riconoscendo l'importanza del tema del "work-life balance", ha attivato un nuovo filone di servizi denominati "Family Friendly" per la conciliazione dei tempi di vita da parte delle lavoratrici e dei lavoratori. Tra i servizi proposti vi sono la farmacia, la lavanderia, la posta, il take-away, la palestra e il servizio campus orientato al supporto della famiglia nella gestione delle chiusure scolastiche nell'arco dell'anno. L'azienda valuterà in ogni sede locale, in funzione delle caratteristiche dell'insediamento, quali saranno i servizi più idonei da sviluppare

Letto, confermato e sottoscritto


p. ABB S.p.a.



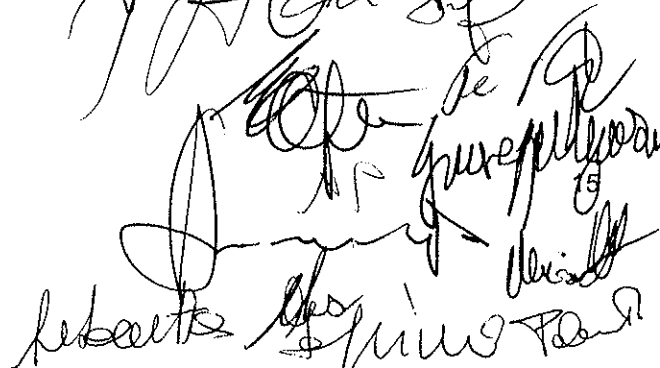
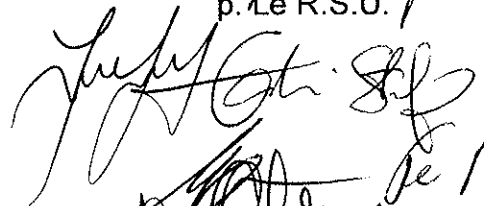
Daniela Paoletti

Francesca Comi

p. FIM-FIOM-UILM



p. Le R.S.U.



[Handwritten mark]

ALLEGATO 1

I modelli del presente allegato riportano le turnazioni per il ciclo continuo riferite ad un generico mese di 30 giorni.

CICLO CONTINUO CON TURNAZIONE 3-1 (3 gg di lavoro e 1 gg di riposo)

Squadra	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M
A	P	P	R	P	P	P	P	R	P	P	P	P	R	N	N	N	R	P	P	P	P	R	M
B	N	N	R	P	P	P	P	R	P	P	P	P	R	N	N	N	R	P	P	P	P	R	M
C	M	R	N	N	R	P	P	R	P	P	P	P	R	N	N	N	R	P	P	P	P	R	M
D	R	M	M	R	N	N	R	P	P	P	P	P	R	N	N	N	R	P	P	P	P	R	M


CICLO CONTINUO CON TURNAZIONE 4-1 (4 gg di lavoro e 1 gg di riposo, dopo il turno di notte ci sono 2 gg di riposo)

Squadra	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M
A	P	P	R	P	P	P	P	R	P	P	P	P	R	N	N	N	R	P	P	P	P	R	M
B	N	N	R	P	P	P	P	R	P	P	P	P	R	N	N	N	R	P	P	P	P	R	M
C	M	R	N	N	R	P	P	R	P	P	P	P	R	N	N	N	R	P	P	P	P	R	M
D	R	M	M	R	N	N	R	P	P	P	P	P	R	N	N	N	R	P	P	P	P	R	M

CICLO CONTINUO CON TURNAZIONE 6-2 (6 gg di lavoro e 2 gg di riposo)*

Squadra	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M
A	P	P	R	P	P	P	P	R	P	P	P	P	R	N	N	R	P	P	P	P	P	R	M
B	R	R	P	P	M	N	N	R	P	P	P	P	R	N	N	R	P	P	P	P	P	R	M
C	N	N	R	R	P	P	P	R	P	P	P	P	R	N	N	R	P	P	P	P	P	R	M
D	M	M	N	N	R	R	P	P	P	P	P	P	R	N	N	R	P	P	P	P	P	R	M

* E' possibile una turnazione alternativa ma equivalente che non preveda il cambio turno ogni 2 gg di lavoro

LEGENDA	
	Turno 6-14
P	Turno 13-21 o 14-22
N	Turno 22-6

[Handwritten signatures and notes at the top of the page]

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]

[Handwritten notes at the bottom left of the page]

Allegato 2



Tabella maggiorazioni per lavoro festivo e straordinario festivo per personale a tempo pieno

	CCNL		ABB	
	Lavoro non a turni	Lavoro a turni	Lavoro non a turni	Lavoro a turni
Festivo	50%	50%	65%	65%
Festivo notturno	60%	65%	70%	75%
Straordinario festivo	55%	55%	70%	70%
Straordinario notturno festivo	75%	65%	85%	85%

Handwritten marks and signatures on the left side of the page.

AP

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Large handwritten signature and scribbles at the bottom right.

Allegato 3

INDENNITA' GIORNALIERE TRASFERTISTI NON ABITUALI

Le indennità giornaliere previste negli accordi attualmente vigenti, per i lavoratori trasferisti non abituali, vengono aumentate a far data 1.4.2014 del 10%.

Handwritten signatures and initials, including 'AP' and '17'.

Milano, 26 marzo 2014

Spett. li Coordinatori Nazionali

FIM-CISL

FIOM-CGIL

UILM-UIL

Oggetto : UNA TANTUM

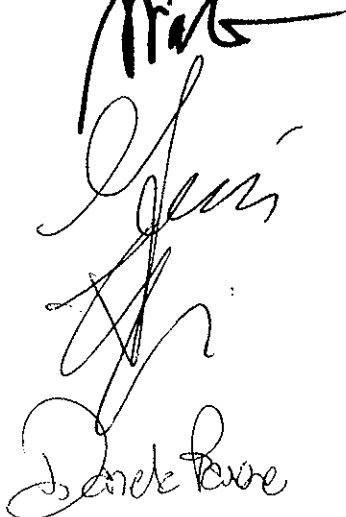
L'Azienda, conferma che, su richiesta del CSN ABB e dei Coordinatori Nazionali FIM-FIOM-UILM, riconoscerà a tutti i dipendenti attualmente in forza (data della presente), con contratto a tempo indeterminato, determinato o di apprendistato, che avevano già un rapporto di lavoro in essere con ABB S.p.A. nell'anno 2013, un importo lordo, da corrispondersi con le spettanze del mese di Aprile 2014, pari a Euro 200,00 (duecento/00). Per i rapporti iniziati nel corso del 2013, l'importo sarà riproporzionato sulla base dei mesi di servizio dell'anno medesimo (considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni).

L'importo darà altresì riproporzionato, sulla base dell'orario contrattualmente pattuito, per i dipendenti part-time.

Quanto sopra sarà altresì trasmesso alle agenzie di somministrazione per una applicazione del citato trattamento anche ai lavoratori somministrati in possesso degli evidenziati requisiti.

Distinti saluti.

ABB S.p.A.



Daniele Riva

Spettabili Coordinatori Nazionali
FIM; FIOM, UILM

Milano, 26 Marzo 2014

Oggetto: Ciclo continuo Frosinone

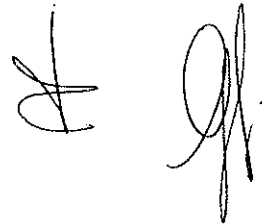
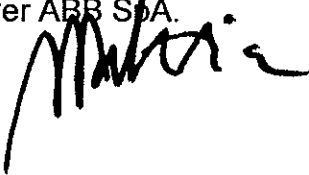
Egregi Signori,

in risposta alla Vostra inviataci in data odierna ed in relazione a quanto da Voi riferito, Vi confermiamo che è demandata alla sede locale l'individuazione di soluzioni positive atte a risolvere le problematiche di cui all'oggetto alla presente.

Si ribadisce che tali soluzioni, nella loro successiva applicazione, dovranno essere conformi con la "Nota a verbale" di cui al paragrafo L) – Sistema di Orari dell'accordo sindacale sottoscritto presso Assolombarda in data odierna.

Distinti saluti.

Per ABB SpA.



Spettabile ABB S.p.A
c.a. Dott. Federico Valtolina

Milano, 26 Marzo 2014

Oggetto: Ciclo Continuo Frosinone

Le Scriventi OO.SS. FIM, FIOM, UILM Nazionali in riferimento al paragrafo L) – Sistema di Orari dell'accordo sottoscritto in data odierna presso Assolombarda, in particolare per quanto riguarda il paragrafo "Nota a verbale", Vi precisiamo la necessità di un incontro da tenersi presso il sito di Frosinone tra Direzione aziendale e RSU per dar corso ai reciproci affidamenti intercorsi in sede locale in tema di rivalutazione delle intese economiche esistenti.

Distinti saluti.

FIM, FIOM, UILM Nazionali

S. M.
Grillo Giuliano
HA

26/3/14
x Ricante
MA