

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 08 Maggio 2017, presso Bosch Rexroth Oil Control S.p.A. tra l'Azienda, assistita da Confindustria Emilia e Unindustria Reggio Emilia, le RSU delle Divisioni Nonantola, Pavullo n/Frignano e Vezzano s/Crostolo, assistite dalle OO.SS. Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uil-Uilm provinciali, si è convenuto quanto segue:

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Nel quadro di un costante miglioramento del sistema di relazioni industriali, le Parti concordano di incontrarsi, di norma nei mesi di Gennaio e Luglio, o su richiesta di una delle Parti. L'Azienda, fornirà informazioni preventive e consuntive sulle seguenti materie:

- Analisi dei mercati su cui opera l'Azienda
- Strategie industriali ed eventuali modifiche organizzative
- Andamento produttivo dell'attività dell'impresa e previsioni future
- Andamento occupazionale anche in relazione alle tipologie contrattuali
- Andamento situazione economica con presentazione e consegna del Bilancio aziendale e dei risultati di Gruppo
- Analisi e verifica degli orari di lavoro e della turnazione
- Analisi delle esternalizzazioni, degli appalti e dei decentramenti produttivi in atto e futuri
- Iniziative in atto e future legate a progetti finalizzati alla tutela dell'ambiente interno ed esterno agli stabilimenti
- Informazione preventiva e confronto con la RSU in merito agli spostamenti temporanei e non di lavoratori nell'ambito delle diverse unità produttive sia che rientrino nelle esigenze tecniche, organizzative e produttive
- Analisi dei percorsi formativi professionali e conseguenti piani formativi
- Analisi e verifiche delle crescite professionali

Le Parti concordano che, entro la fine del mese di Gennaio, di ciascun anno, l'Azienda presenterà, in apposito incontro di Coordinamento, il Piano Industriale relativo all'anno corrente e agli anni successivi.

Le Parti concordano che le informazioni relative ai primi 3 punti sopra indicati dovranno essere trattati con la massima riservatezza e non divulgati all'esterno dell'Azienda.

Le Parti concordano che l'eventuale richiesta di prestazioni straordinarie di sabato dovrà essere comunicata alla RSU di ciascuna Divisione entro la giornata del giovedì della stessa settimana per cui se ne fa richiesta.

2. FORMAZIONE

Le Parti confermano il ruolo strategico della formazione e in tal senso, i programmi di attività formativa (comprensiva delle 24 ore pro-capite previste dall'art. 7 del CCNL), le figure professionali interessate, le modalità operative di attuazione saranno oggetto di un preventivo incontro a livello aziendale tra Direzione e RSU, da effettuarsi entro il 31 Marzo di ogni anno. L'Azienda, si rende disponibile a discutere le eventuali proposte avanzate dalla RSU.

L'Azienda rilascerà al lavoratore una certificazione attestante la formazione professionale svolta.

L'Azienda, per i lavoratori assunti a tempo determinato e indeterminato, eroga entro 15 gg. dall'ingresso al lavoro la formazione "Start Up Training" che è stata definita internamente come necessaria per agevolare l'inserimento del nuovo lavoratore nel contesto aziendale, così come definito nella procedura interna DCWI 18475-001. Si precisa che tale formazione esula dalle 24 ore previste dal vigente CCNL. Si darà informazione di tale procedura alle RSU in un apposito incontro entro il mese di Maggio 2017.

Per i nuovi lavoratori in somministrazione l'Azienda, oltre alla consueta formazione on the job, valuterà eventuali percorsi formativi specifici.

L'Azienda si impegna a fornire alla RSU con adeguato preavviso, compatibilmente con i tempi dei bandi di riferimento, tutte le informazioni relative ai corsi di formazione oggetto di finanziamenti (corsi interprofessionali).

3. MERCATO DEL LAVORO

L'Azienda dichiara che il contratto a tempo indeterminato è e continuerà ad essere assolutamente prioritario nella tipologia di assunzione di riferimento. Inoltre, verificato che storicamente, nel quadro delle esigenze di rispondere nei termini più appropriati alle richieste di mercato, sia in termini quantitativi che qualitativi, l'Azienda ha necessariamente usufruito di strumenti di flessibilità (contratti a termine e contratti di somministrazione), l'Azienda dichiara che tali strumenti di flessibilità rimangano e costituiscano un mezzo utile per rispondere alle sfide dei mercati internazionali.

L'utilizzo di personale somministrato a tempo determinato e di assunzioni a termine, con esclusione della motivazione di sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto, potrà essere effettuato nel limite massimo del 25% del totale del personale assunto a tempo indeterminato.

A fronte di particolari picchi produttivi le Parti si incontreranno a livello aziendale per valutare la possibilità di aumentare temporaneamente la percentuale massima di utilizzo di cui sopra o per individuare eventuali soluzioni alternative.

L'Azienda, nel caso di necessità di assunzioni a tempo indeterminato, a parità di mansione e di professionalità espressa, valuterà la possibilità di inserire, in via prioritaria, il personale con contratto a termine e/o di somministrazione presente in Azienda.

Per quanto riguarda la stabilizzazione dei lavoratori somministrati le Parti concordano un percorso che, in via sperimentale, abbia durata fino al 31.12.2018 e che vada di pari passo all'applicabilità del nuovo orario a 18 turni.

Fino al 31.12.2018 l'Azienda procederà a stabilizzare i lavoratori somministrati a tempo determinato che raggiungeranno l'anzianità di 36 mesi entro la fine dell'anno 2018, anche per sommatoria di più periodi.

L'Azienda dal 1° giorno del mese successivo alla firma del presente accordo procederà all'assunzione a tempo indeterminato di tutti i lavoratori in Staff Leasing attualmente presenti.

Prima della scadenza del 31.12.2018 le Parti si incontreranno per verificare la situazione ed il sussistere delle condizioni per un proseguimento dell'accordo. In caso contrario l'accordo sul percorso di stabilizzazione e sull'applicazione dell'orario a 18 turni scadrà il 31.12.2018.

I lavoratori somministrati che al termine del biennio avranno superato i 18 mesi di anzianità, anche per sommatoria di più periodi, hanno maturato il diritto al percorso di stabilizzazione. L'Azienda nel caso dovesse interrompere dei contratti di

somministrazione, a fronte di cali produttivi, relativi a personale che ha superato i 18 mesi di anzianità (anche per sommatoria di più periodi), reinserirà, in via prioritaria, tale personale staccato.

Le Parti, nel caso di non conferma della sperimentazione, valuteranno quali condizioni contrattuali applicare allo scadere dei 36 mesi di anzianità.

Con riferimento ai recenti mutamenti che hanno caratterizzato alcuni aspetti della normativa giuslavoristica italiana Le Parti hanno condiviso la formalizzazione di un iter procedurale che possa determinare una condizione di maggior tutela a favore di tutti i lavoratori, indipendentemente dalla data di assunzione, con riferimento ai seguenti argomenti:

- 1) tutela dai licenziamenti individuali
- 2) tutela delle professionalità acquisite (mansioni)
- 3) strumenti di controllo a distanza

1) Tutela dai licenziamenti individuali

L'Azienda, laddove ritenga di dover disporre un licenziamento individuale, nel pieno rispetto dei principi di riservatezza e privacy, ne darà informazione alla R.S.U., o alle OO.SS firmatarie del presente accordo, qualora il lavoratore ne sia aderente o ne conferisca loro uno specifico mandato.

Tale informativa alla R.S.U., o alle OO.SS firmatarie del presente accordo, sarà preventiva o contestuale all'apertura delle procedure previste dalla Legge o dal vigente CCNL (Parte I - Titolo VII e Titolo VIII) dove previste e comunque nel rispetto dei termini previsti dalle Leggi o procedure stesse e dalle normative del vigente CCNL.

La R.S.U., o le OO.SS firmatarie del presente accordo, ricevuta l'informativa, potrà richiedere l'avvio di un confronto con l'Azienda, diretto a verificare la possibilità di soluzioni alternative al licenziamento.

Le Parti si impegnano ad esperire tale iter consultivo interno entro i termini stabiliti dalle eventuali procedure previste per Legge o contratto, evitando in questo modo qualsiasi atto unilaterale prima della conclusione del confronto.

2) Tutela delle professionalità acquisite (mansioni)

L'Azienda, laddove ritenga di dover adibire il lavoratore a mansioni inferiori, così come disciplinato dalla normativa vigente, nel pieno rispetto dei principi di riservatezza e privacy, ne darà informazione alla R.S.U., o alle OO.SS firmatarie del presente accordo, qualora il lavoratore ne sia aderente o ne conferisca loro uno specifico mandato.

Tale informativa avverrà contestualmente alla formalizzazione, al lavoratore interessato, del mutamento delle mansioni che, dunque, potrà avere effetto al termine della procedura sotto descritta.

La parte sindacale coinvolta, entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione dell'informativa, potrà richiedere l'avvio di un confronto con l'Azienda volto ad individuare soluzioni alternative in grado di offrire una proficua applicazione delle conoscenze e delle competenze raggiunte dal lavoratore, nonché il mantenimento della precedente posizione retributiva.

Le Parti si impegnano a concludere tale iter consultivo entro 10 giorni lavorativi dall'avvio dello stesso, evitando con tale modalità qualsiasi atto unilaterale prima della conclusione del confronto.

3) Strumenti di controllo a distanza

Per quanto attiene la disciplina dei controlli a distanza, le Parti convengono di prevedere preventivi incontri informativi con la R.S.U., o con le OO.SS firmatarie del presente accordo al fine di esaminare la situazione aziendale in merito ai dispositivi di cui al comma 2 dell'art. 4 legge 300/70 (come sostituito dall'art. 23 del d.lgs. 151/2015), eventuali evoluzioni tecnologiche o l'introduzione di nuovi sistemi e strumentazioni.

4. RAPPRESENTANZA LAVORATORI SOMMINISTRATI

Ad integrazione degli Accordi Interconfederali e delle normative previste dal CCNL della somministrazione in materia di rappresentanza, in attesa che il personale in somministrazione sia in grado di poter eleggere la propria rappresentanza, le Parti, di comune accordo, determinano che il ruolo di rappresentanza venga affidato temporaneamente alla RSU aziendale di ogni divisione.

5. AMBIENTE E SICUREZZA

Perseverando nell'impegno di migliorare gli standard di sicurezza ambientale l'Azienda fa espresso riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, con puntuale riferimento all'agibilità degli RLS.

Le Parti concordano sulla definizione di 2 incontri annuali alla presenza di RSPP, Medico competente, RLS e Direzione aziendale finalizzato alla verifica dei mancati infortuni ed alla definizione della raccolta dati.

6. INQUADRAMENTO

Le Parti, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento ed in attesa che si definiscano i lavori delle commissioni tecniche istituite a livello nazionale sul tema dell'inquadramento, confermano la condivisione dell'importanza del tema della polifunzionalità in ambito aziendale.

A tal proposito viene sin d'ora convenuto che si darà attuazione ad un percorso che dovrà stabilire, entro il mese di Settembre 2017, l'istituzione di una commissione tecnica e le modalità di funzionamento della stessa con riferimento al nr. dei componenti, frequenza degli incontri, monte ore a disposizione, obiettivi e finalità.

Di norma una volta all'anno si procederà, a livello aziendale, tra Direzione e RSU, ad una verifica dell'inquadramento dei lavoratori sulla base delle declaratorie previste dal CCNL.

In via generale, di norma, l'Azienda accorderà il passaggio al 3° livello ai lavoratori inquadrati al 2° livello da almeno diciotto mesi.

7. CALENDARIO ANNUO

Entro il mese di Marzo di ogni anno l'Azienda provvederà, previo apposito incontro con le RSU, alla definizione del calendario feriale collettivo annuale. Resta inteso che eventuali situazioni contingenti potranno comportare ulteriori incontri di verifica.

Le Parti in tale incontro si confronteranno sulle fruizioni di PAR collettivi nel rispetto dei limiti previsti dal vigente CCNL.

[Handwritten signatures and initials]

8. ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

Le Parti, a fronte di esigenze produttive aziendali, anche per migliorare la competitività aziendale e contribuire al tempo stesso allo sviluppo dell'occupazione, concordano una serie di orari di lavoro che possono rispondere ad ipotesi sia di flessibilità, in aumento ed in riduzione dei volumi produttivi (16° Turno / Turno Disagiato), che di strutturalità (tutti gli altri turni).

Considerata la complessità della materia e la varietà di possibili soluzioni, le Parti identificano nella RSU di Divisione l'interlocutore per discutere le questioni relative all'utilizzo degli strumenti sopracitati. La verifica delle tipologie di turno da attivare e/o di diverso strumento, dovrà necessariamente concludersi entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta avanzata dall'Azienda, che verrà formalizzata alla RSU.

Qualora non si trovasse una condivisione sullo strumento, solo esauriti i termini di cui sopra le Parti restano libere di agire in autonomia.

Relativamente agli orari di lavoro a turni, fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL, le Parti convengono le seguenti articolazioni:

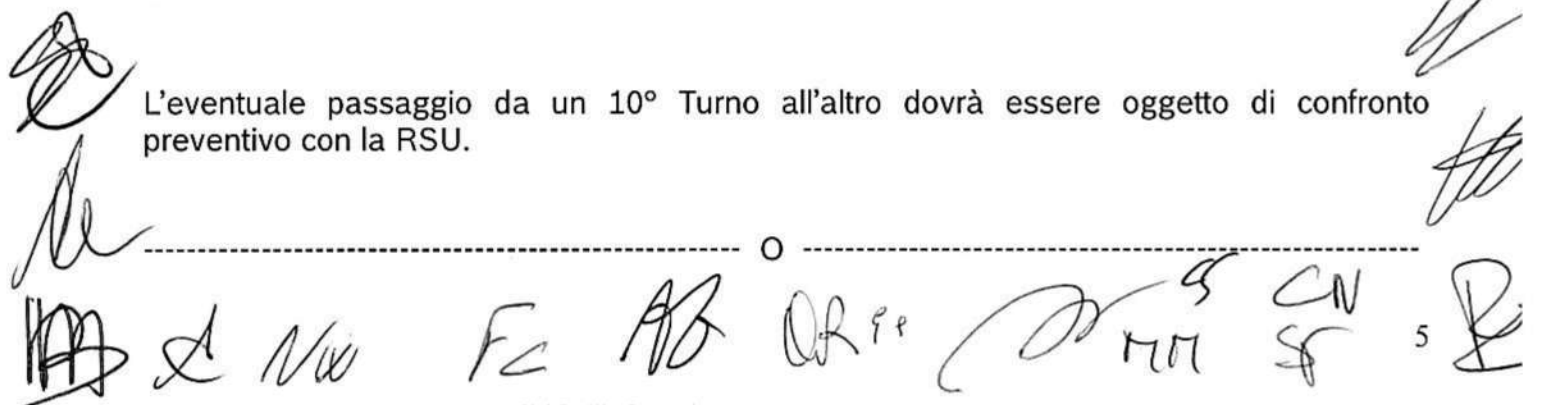
10 TURNI (con pausa a scorrimento)

10 TURNI							
	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
1° Turno 8,00 hh	06.00 - 14.00	06.00 - 14.00	06.00 - 14.00	06.00 - 14.00	06.00 - 14.00		
2° Turno 8,00 hh	14.00 - 22.00	14.00 - 22.00	14.00 - 22.00	14.00 - 22.00	14.00 - 22.00		

10 TURNI (con pausa a fine turno)

10 TURNI							
	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
1° Turno 7,30 hh	06.00 - 13.30	06.00 - 13.30	06.00 - 13.30	06.00 - 13.30	06.00 - 13.30		
2° Turno 7,30 hh	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00		

L'eventuale passaggio da un 10° Turno all'altro dovrà essere oggetto di confronto preventivo con la RSU.



 A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'F', 'AB', 'OR', 'CN', 'SF', and 'S'.

15 TURNI (con pausa a fine turno)

15 TURNI							
	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
1° Turno 7,30 hh	06.00 - 13.30	06.00 - 13.30	06.00 - 13.30	06.00 - 13.30	06.00 - 13.30		
2° Turno 7,30 hh	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00		
3° Turno 6,45 hh	21.00 - 03.45	21.00 - 03.45	21.00 - 03.45	21.00 - 03.45	21.00 - 03.45		

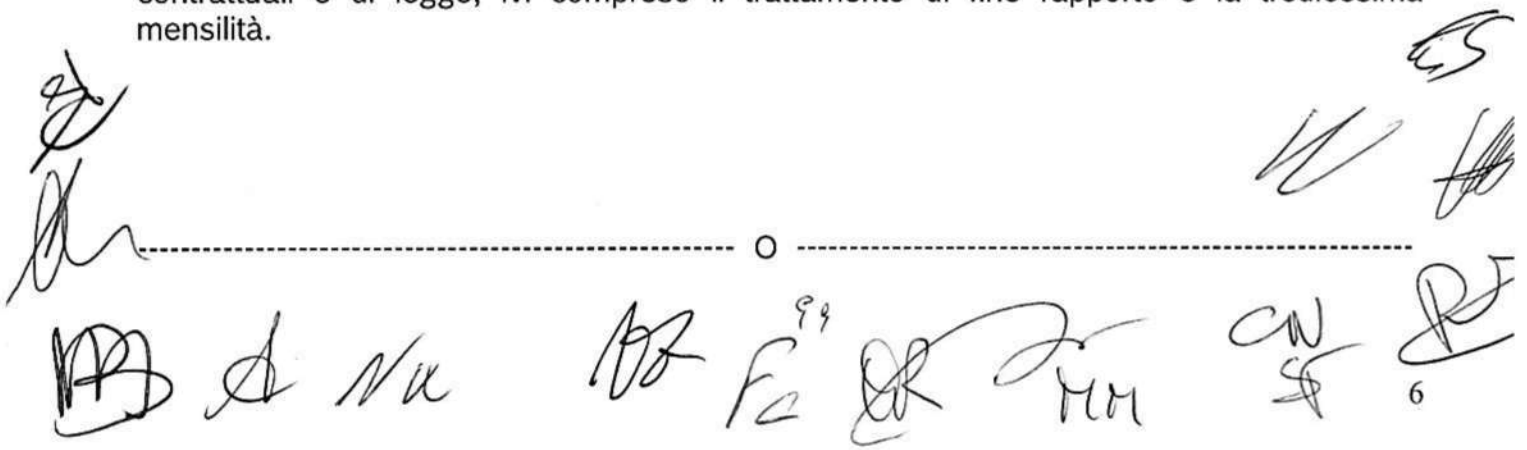
----- O -----

TURNO DISAGIATO

TURNO DISAGIATO							
	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
1° Turno 7,30 hh	05.00 - 12.30	05.00 - 12.30	05.00 - 12.30	05.00 - 12.30	05.00 - 12.30		
2° Turno 7,30 hh	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00		

Per i lavoratori che presteranno la propria attività nel turno della mattina, l'Azienda riconoscerà un importo mensile lordo a titolo di indennità turno disagiato pari ad Euro 6,00.= (Euro sei/00.=) per ogni giornata lavorata nel turno stesso, al raggiungimento del 50% delle ore lavorabili del turno, già comprensivo di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il trattamento di fine rapporto e la tredicesima mensilità.

----- O -----



16 TURNI (con pausa a fine turno)

	16 TURNI						
	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
1° Turno 8,00 (sabato 7.30)	05.30 - 13.30	05.30 - 13.30	05.30 - 13.30	05.30 - 13.30	05.30 - 13.30	06.00 - 13.30	
2° Turno 7,30 hh	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00	13.30 - 21.00		
3° Turno 6,45 hh	21.00 - 03.45	21.00 - 03.45	21.00 - 03.45	21.00 - 03.45	21.00 - 03.45		

16 TURNI (con pausa a fine turno)

ARTICOLAZIONE

	ORARIO	lunedì	martedì	mercoledì	giovedì	venerdì	ORAIO	Sabato
Mattino	05.30-13.30	Team A1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	05.30-13.00	Team B1
Pomeriggio	13.30-21.00	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2		
Notte	21.00-03.45	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3		
		lunedì	martedì	mercoledì	giovedì	venerdì		Sabato
Mattino	05.30-13.30	Team A2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	05.30-13.00	Team B2
Pomeriggio	13.30-21.00	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3		
Notte	21.00-03.45	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1		
		lunedì	martedì	mercoledì	giovedì	venerdì		Sabato
Mattino	05.30-13.30	Team A3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	05.30-13.00	Team B3
Pomeriggio	13.30-21.00	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1		
Notte	21.00-03.45	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2		
	ORARIO	lunedì	martedì	mercoledì	giovedì	venerdì	ORAIO	Sabato
Mattino	05.30-13.30	Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	05.30-13.00	Team A1
Pomeriggio	13.30-21.00	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2		
Notte	21.00-03.45	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3		
		lunedì	martedì	mercoledì	giovedì	venerdì		Sabato
Mattino	05.30-13.30	Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	05.30-13.00	Team A2
Pomeriggio	13.30-21.00	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3		
Notte	21.00-03.45	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1		
		lunedì	martedì	mercoledì	giovedì	venerdì		Sabato
Mattino	05.30-13.30	Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	Team A3 + Team B3	05.30-13.00	Team A3
Pomeriggio	13.30-21.00	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1	Team A1 + Team B1		
Notte	21.00-03.45	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2	Team A2 + Team B2		

In caso di attivazione del 16° Turno, fatta salva l'attività lavorativa del singolo lavoratore di 5 giorni settimanali (lunedì-venerdì o martedì-sabato), si conviene:

- L'Azienda garantirà una gestione della turnazione atta a non richiedere ai lavoratori più di 1 Sabato ogni 6 lavorativi (vedi articolazione sopra riportata);
- Le Parti convengono che nel caso di settimane con Festività cadenti nelle giornate del Lunedì e/o Sabato, di norma il turno verrà riprogrammato rispettivamente dal Martedì al Venerdì e dal Lunedì al Venerdì;

Per quanto riguarda il 16° turno, il lavoro prestato nel turno del mattino, nell'ambito delle

turnazioni di cui sopra, sarà corrisposto un importo lordo pari a 20,00.= euro (venti/00.=) a titolo di indennità Sabato o Lunedì: Tale importo si intende comprensivo di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

18 TURNI

	18 TURNI						
	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
1° Turno 6,00 hh (sabato 7 hh)	00.00 - 06.00	00.00 - 06.00	00.00 - 06.00	00.00 - 06.00	00.00 - 06.00	00.00 - 07.00	
2° Turno 6,00 hh (sabato 7 hh)	06.00 - 12.00	06.00 - 12.00	06.00 - 12.00	06.00 - 12.00	06.00 - 12.00	07.00 - 14.00	
3° Turno 6,00 hh	12.00 - 18.00	12.00 - 18.00	12.00 - 18.00	12.00 - 18.00	12.00 - 18.00		
4° Turno 6,00 hh	18.00 - 24.00	18.00 - 24.00	18.00 - 24.00	18.00 - 24.00	18.00 - 24.00		

18 TURNI (Lavorazioni meccaniche)

	18 TURNI						
	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
1° Turno 6,00 hh	00.00 - 06.00	00.00 - 06.00	00.00 - 06.00	00.00 - 06.00	00.00 - 06.00		
2° Turno 6,00 hh		06.00 - 12.00	06.00 - 12.00	06.00 - 12.00	06.00 - 12.00	06.00 - 12.00	
3° Turno 6,00 hh	12.00 - 18.00	12.00 - 18.00	12.00 - 18.00	12.00 - 18.00	12.00 - 18.00		
4° Turno 6,00 hh		18.00 - 24.00	18.00 - 24.00	18.00 - 24.00	18.00 - 24.00	18.00 - 24.00	

L'eventuale passaggio da un 18° Turno all'altro dovrà essere oggetto di confronto preventivo con la RSU.

Le Parti concordano che i seguenti tempi per l'attivazione del 18° turno:

- il confronto tra Azienda e RSU dovrà concludersi entro 10 giorni di calendario dalla

richiesta avanzata dall'Azienda (comprensiva della definizione della fruizione del tempo pausa)

- il periodo di preavviso ai lavoratori (dopo il confronto tra Azienda e RSU) sarà 10 giorni lavorativi

I lavoratori turnisti impegnati nel 18° turno usufruiranno inoltre di una sola pausa di 15 minuti.

Per quanto riguarda il 18° turno, il lavoro prestato nella giornata del Sabato, nell'ambito delle turnazioni di cui sopra, sarà corrisposto un importo lordo a titolo di indennità Sabato. Tale importo si intende comprensivo di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Tale importo sarà ripartito come di seguito:

- lavoratori della mattina del turno 00.00-07.00 35,00.= euro lordi per gli anni 2017 e 2018
- lavoratori della mattina del turno 00.00-07.00 40,00.= euro lordi per gli anni 2019 e 2020
- lavoratori del pomeriggio del turno 07.00-14.00 45,00.= euro lordi per gli anni 2017 e 2018
- lavoratori del pomeriggio del turno 07.00-14.00 50,00.= euro lordi per gli anni 2019 e 2020
- lavoratori delle lavorazioni meccaniche del turno 06.00-12.00 40,00.= euro lordi per gli anni 2017 e 2018
- lavoratori delle lavorazioni meccaniche del turno 06.00-12.00 45,00.= euro lordi per gli anni 2019 e 2020
- lavoratori delle lavorazioni meccaniche del turno 18.00-24.00 30,00.= euro lordi per gli anni 2019 e 2020
- lavoratori delle lavorazioni meccaniche del turno 18.00-24.00 35,00.= euro lordi per gli anni 2019 e 2020

Tale importo verrà riconosciuto solo ed esclusivamente in relazione alla effettiva presenza nel turno notturno al raggiungimento del 50% delle ore lavorabili del turno.

La riduzione orario annua, a carico del lavoratore, relativa al 18° turno con orario medio settimanale di 33,5 ore, sarà la seguente:

- 20 ore annue per il 2017
- 15 ore annue per il 2018
- 10 ore annue per il 2019
- 00 ore annue per il 2020

La riduzione orario annua, a carico del lavoratore, relativa al 18° turno con orario settimanale di 30 ore, sarà invece la seguente:

- 40 ore annue per il 2017
- 25 ore annue per il 2018
- 15 ore annue per il 2019
- 00 ore annue per il 2020

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials: AB, FE, etc.]

L'assorbimento annuo dei PAR a carico del lavoratore sarà riproporzionato in base ai mesi di effettivo utilizzo della turnazione.

L'eventuale sospensione del 18° turno potrà avvenire solamente dopo il completamento della rotazione delle 4 squadre.

----- O -----

In relazione alle turnazioni sopra indicate si precisa quanto segue:

- 1) Per i turnisti impegnati su orario giornaliero di durata di 7 ore e 30 minuti o di durata inferiore la pausa prevista viene goduta a fine turno.
- 2) I lavoratori turnisti usufruiranno inoltre di ulteriori 20 minuti di pausa (10 + 10) il cui godimento sarà regolamentato nelle singole Divisioni.
Per il solo turno notturno, ad esclusione del 18° turno, l'orario di lavoro sarà di 6 ore e 45 minuti con godimento di un'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, collocata a fine turno, pari a 45 minuti, totalmente a carico dell'Azienda.
- 3) Nell'ambito delle tipologie di turnazione sopra illustrate potrà essere attivato il cosiddetto "passaggio di consegne" tra i lavoratori, di 5 minuti, tra la fine del turno e l'inizio del turno successivo.
Per gli addetti ai 10 turni, in caso di attivazione del "passaggio di consegne", l'orario di inizio del secondo turno sarà anticipato di 5 minuti rispetto alla fine del primo turno, anticipando altresì l'orario di uscita di 5 minuti rispetto al normale orario di lavoro (esempio: 06.00-14.00; 13.55- 21.55; 06-13.30; 13.25-20.55). Per i lavoratori addetti ai 15 turni in caso di attivazione del "passaggio di consegne", l'orario di fine del primo e del secondo turno sarà posticipato di 5 minuti rispetto al normale orario, recuperando a fine turno 5 minuti dei 20 minuti di pausa di cui al punto 2). (esempio sui 15 turni: 06.00-13.35; 13.30-21.05; 21.00-03.45).
Per i lavoratori addetti ai 16 turni in caso di attivazione del "passaggio di consegne", l'orario di inizio del secondo e del terzo turno sarà anticipato di 5 minuti rispetto al normale orario, recuperando a inizio turno 5 minuti dei 20 minuti di pausa di cui al punto 2). (esempio sui 16 turni: 05.30-13.30; 13.25-21.00; 20.55-03.45).
Per i lavoratori addetti ai 18 turni in caso di attivazione del "passaggio di consegne", l'orario di inizio dei turni sarà anticipato di 5 minuti rispetto al normale orario, recuperando a inizio turno 5 minuti dei 15 minuti di pausa.

- 4) Fermo restando la decorrenza del lavoro notturno dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino (ore 06.00), per il lavoro notturno sarà corrisposta una maggiorazione del 25%.

Tale maggiorazione aumenterà alle seguenti scadenze:

- | | |
|----------------|-----|
| - Gennaio 2018 | 27% |
| - Gennaio 2019 | 28% |
| - Gennaio 2020 | 30% |

- 5) Per i lavoratori addetti al turno notturno sarà corrisposto, oltre a quanto previsto al

punto precedente, un importo giornaliero lordo a titolo di indennità turno notturno riproporzionato sui giorni di effettiva presenza. Tale importo si intende comprensivo di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Tale importo sarà per tutti i lavoratori pari a 10,00.= euro lordi mentre per i lavoratori della Divisione Vezzano sarà pari a 30,00.= euro lordi

Tale importo verrà riconosciuto solo ed esclusivamente in relazione alla effettiva presenza nel turno notturno al raggiungimento del 50% delle ore lavorabili del turno.

----- O -----

ORARIO PLURISETTIMANALE (FLESSIBILITA')

Premesso che l'attuale situazione di mercato, caratterizzata da estrema incertezza ed instabilità, costringe le aziende ad adoperarsi per far fronte ad improvvisi picchi di lavoro, non fronteggiabili con il ricorso ai normali assetti produttivi, ed a successive imprevedibili e repentine diminuzioni di domanda produttiva.

Le variazioni di cui sopra possono essere legate a fenomeni di stagionalità di alcuni prodotti e/o a picchi produttivi.

È obiettivo comune dare una risposta ai clienti nei momenti di innalzamento degli ordini, così come la riduzione del rischio di fermata del ciclo produttivo nei periodi di bassa stagionalità a fronte di flessi connessi alla instabilità dei mercati di riferimento.

Tutto ciò premesso, coerentemente alle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale applicabile ed alle causali di attivazione ivi riportate che disciplinano il ricorso agli orari plurisettemanali ed al rispetto del massimale di 80 ore annue le Parti convengono che l'utilizzo dello strumento della flessibilità dell'orario di lavoro, fermo restando l'orario contrattuale di riferimento di 40 ore settimanali, sarà attivabile, in tutte le unità operative dell'Azienda, previo accordo con la RSU sui flessi, secondo le seguenti modalità:

- L'attivazione della flessibilità in incremento dell'orario settimanale contrattuale (di seguito "flessibilità in incremento"), pianificata secondo le reali esigenze tecnico-produttive, non avrà necessariamente carattere collettivo generale, potendo riguardare singoli reparti e servizi o nelle loro totalità o nel 50% degli addetti al turno del mattino o ad orario giornaliero. Nel caso di coinvolgimento del solo 50% del personale del turno il restante 50% sarà coinvolto nel successivo sabato dello stesso turno chiamato a svolgere la flessibilità. La pianificazione della flessibilità sarà comunicata al personale interessato entro il settimo giorno lavorativo antecedente l'attivazione stessa (ad es. il mercoledì per il lunedì della seconda settimana successiva). Una pianificazione preventiva con un orizzonte temporale di 4 settimane verrà fornita durante un incontro mensile con la RSU
- Tale regime consisterà in settimane di maggiore intensità lavorativa fino ad un massimo di n. 47 ore settimanali di effettiva prestazione, che verranno seguite da corrispondenti periodi settimanali di minore intensità lavorativa. Nel caso in cui la prestazione in incremento sia effettuata nella giornata del Sabato

per il personale turnista non si potrà andare oltre alle ore 13, con un max. di 7 ore ed un min. di 4 ore di turno prestato, mentre per il personale con orario di lavoro a giornata non si potrà andare oltre le ore 13 partendo dalle ore 8, con un max. di 5 ore ed un min. di 4 ore. In tal caso l'effettuazione dei sabati dovrà avvenire seguendo il criterio dell'alternanza prevista per i lavoratori a turno.

- La fase di maggiore intensità sarà effettuata nel periodo che va da Gennaio a Luglio, la fase di recupero della prestazione aggiuntiva sarà effettuata nel periodo che va da Agosto a Dicembre. Il recupero nel mese di Agosto potrà avvenire solo con fermate aggiuntive al calendario di ferie annuo concordato. Nel caso eccezionale di insorgenza di difficoltà ad effettuare il recupero della maggiore prestazione, le Parti si incontreranno per valutare possibili riprogrammazioni dello stesso o soluzioni alternative. Nel caso di mancato accordo si applicherà il recupero precedentemente pattuito.
- A fronte di settimane lavorative comprendenti prestazioni prolungate oltre le 40 ore di effettivo lavoro, il personale in flessibilità maturerà individualmente un corrispondente numero di ore di "recupero", da effettuarsi nel periodo che va da Agosto a Dicembre, in via prioritaria a giornate intere o, in via secondaria, a mezze giornate, e secondo i calendari che saranno definiti tra le Parti firmatarie il presente accordo entro il mese di Giugno. Tale recupero non avrà necessariamente carattere collettivo, potendo riguardare singoli reparti e servizi nella loro totalità o nel 50% degli addetti di tutti i turni.
- L'effettuazione del regime orario "flessibile" non comporterà in alcun caso variazioni della retribuzione contrattuale normalmente fissata per lo svolgimento di n. 8 ore giornaliere e n. 40 ore settimanali di lavoro,
- La flessibilità è impegnativa per ogni singolo dipendente comandato, il quale non potrà rifiutarsi di prestarla, salvo giustificati e comprovati motivi di specifico impedimento che, nel caso, dovranno essere comunicati all'azienda con un preavviso minimo di cinque giorni, ad eccezione di comprovate motivazioni di improvvisa gravità. Eventuali casi particolari saranno discussi e definiti congiuntamente. La flessibilità non si applicherà nelle settimane con una festività cadente di venerdì. Sarà comunque escluso dall'applicazione della flessibilità il seguente personale: contratti P.T., L.104., L.68, personale in allattamento.

Durante il periodo di flessibilità, al personale del reparto interessato dalla stessa non verrà richiesta prestazione d'orario straordinario. Saranno ammesse eventuali prestazioni straordinarie nei reparti non interessati alla flessibilità o per figure professionali con competenze specifiche (es.: Caporeparti).

Il trattamento economico del personale in flessibilità sarà equiparato a quello del personale in straordinario (100% della maggiorazione).

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo si farà riferimento alle disposizioni del CCNL in materia.

9. MENSA

Per i lavoratori della Divisione Nonantola l'attuale costo (40%) del pasto a carico

(Area containing various handwritten signatures and initials)

dipendente varierà alle seguenti scadenze:

- da Gennaio 2018 il 35% del costo del pasto sarà a carico dipendente
- da Gennaio 2019 il 30% del costo del pasto sarà a carico dipendente

Per i lavoratori della Divisione Pavullo il trattamento mensa sarà esteso a tutti i lavoratori ed avrà le seguenti caratteristiche:

- da Gennaio 2018 il 75% del costo del pasto sarà a carico dipendente
- da Gennaio 2019 il 50% del costo del pasto sarà a carico dipendente
- da Gennaio 2020 il 30% del costo del pasto sarà a carico dipendente

Per i lavoratori della Divisione Vezzano il costo del pasto a carico dipendente varierà alle seguenti scadenze:

- da Gennaio 2018 il 30% del costo del pasto sarà a carico dipendente

Per tutti i lavoratori della divisione Vezzano che, alla data della firma del contratto, hanno un trattamento di miglior favore, questo verrà mantenuto e la differenza del costo del pasto a carico dipendente verrà messa in pagamento mensilmente con una voce nel corpo del cedolino paga, lordizzando il valore netto della trattenuta.

10. PREMIO DI RISULTATO

Viene istituito, per una durata di 4 anni, un nuovo "Premio di Risultato" legato al conseguimento di obiettivi di miglioramento di parametri aziendali sotto riportati.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2 commi 1 e 2 del Decreto interministeriale del 25 Marzo 2016, che affida alla contrattazione collettiva l'individuazione dei parametri del premio di risultato e l'individuazione dei valori incrementali, le Parti concordano che l'aumento di parametro, in base al quale si raggiungono i requisiti utili per accedere alle agevolazioni fiscali di cui all'art. 1 commi 182, 189 e 190 della L. 208/2015, e all'art. 1 commi 160, 161 e 162 della L. 232/2016, si raggiungerà all'incremento di almeno 1 dei parametri sotto descritti.

Le Parti si danno atto che il premio di risultato così determinato risponde ai requisiti richiesti ai sensi dell'art. 1 commi 182 ss. L. 208/2015, dell'art. 1 commi 160, 161 e 162 della L. 232/2016, ed al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 in materia di detassabilità.

Le Parti a tale proposito stabiliscono che l'incrementalità dei risultati legati ai singoli indicatori è da intendersi riferita ogni anno rispetto all'anno precedente.

In corso di vigenza contrattuale le Parti si riservano di valutare, entro il mese di Maggio di ciascun anno, la possibilità di inserire il diritto di opzione per i dipendenti che facessero richiesta di convertire in Welfare (totalmente o parzialmente) la quota di premio di risultato incrementale eventualmente raggiunta.

I contenuti economici del "Premio di Risultato" risultano correlati al raggiungimento di obiettivi e risultati concordati tra le Parti. Gli indici di riferimento per la determinazione degli obiettivi da raggiungere saranno i seguenti:

1) Redditività Aziendale	40 % (20% RB – 20% DCOC)
2) Produttività Aziendale	15 %
3) Efficienza Globale Aziendale	15 %
4) Delivery Performance Aziendale	15 %
5) Qualità Aziendale	15 %

Di seguito il dettaglio dei singoli indici:

1) Indice di Redditività Aziendale =
$$\frac{\text{OVC}}{\text{Fatturato}}$$

Dove:

- per **“OVC”** si intende il “risultato economico della gestione dell’impresa” ovvero il margine sui costi totali.

Nello specifico l’OVC è il risultato del FATTURATO (verso terzi e gruppo Bosch mondo) a cui sottrarre:

- COSTI DEL MATERIALE (acquisti di materia prima, semilavorati e terzizzazioni)
- COSTI DIRETTI ED INDIRETTI DI PRODUZIONE (costi correlati alla produzione; ad es. costi energetici, manutenzioni, etc.)
- COSTI DEL PERSONALE Diretto e Indiretto
- ALTRI COSTI E RICAVI (sopravvenienze attive e passive, tasse)
- AMMORTAMENTI ECONOMICI (ammortamenti su immobilizzazioni materiali ed immateriali)
- COSTO DEL CAPITALE (investimenti, magazzino, crediti e debiti)

- per **“fatturato”** s’intendono i ricavi delle vendite.

Tale indice riguarda il 50% del valore ed è relativo al risultato DCOC.
Il restante 50% sarà relativo al risultato RB.

2) Indice di Produttività Divisionale =
$$\frac{\text{Valore della produzione}}{\text{Ore effettivamente lavorate}}$$

Dove:

- per **“valore della produzione”** si intende, come da bilancio, la sommatoria di ricavi di vendite e prestazioni +/- variazioni delle rimanenze + gli incrementi delle

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

immobilizzazioni per lavori interni.

- per **“ore effettivamente lavorate”** s'intendono le ore ordinarie e straordinarie effettivamente prestate da tutti i lavoratori diretti e indiretti (inclusi i lavoratori somministrati).

$$3) \text{ Indice di Efficienza Globale Divisionale} = 1 - \left(\frac{A + B}{C} \right) \times 100$$

Dove:

- per **“A”** si intende il totale ore di assenza di tutti i collaboratori diretti ed indiretti della Divisione, compresi i lavoratori somministrati;

La causale di ore assenza **“A”** contiene:

- ore carenza malattia
- ore malattia
- ore ritardo
- ore assenza non giustificata

Si precisa che saranno escluse dal conteggio le ore di malattia riferite al personale assunto nel rispetto dei requisiti previsti dalla L.68

Dove:

- per **“B”** si intende il totale ore non produttive di tutti i collaboratori diretti ed indiretti della Divisione, compresi i lavoratori somministrati;

La causale ore non produttive **“B”** contiene:

- impianto fermo per set-up (verranno considerate solamente le ore eccedenti quelle previste per quella tipologia di set-up)
- interruzione processo produttivo per cause di forza maggiore
- impianto fermo per assistenza altro operatore
- impianto fermo per guasto
- impianto fermo per pulizia
- impianto fermo per cambio utensile
- impianto fermo per manutenzione
- impianto fermo per esaurimento carica turno non presidiato
- impianto fermo per prove tecnologiche o prove nuovi prodotti/processi
- impianto fermo per problemi al materiale acquistato
- impianto fermo per mancanza materiale da lavorare
- impianto fermo per attesa collaudo

Dove:

- per **“C”** si intende: il totale ore teoricamente lavorabili di tutti i collaboratori diretti ed indiretti della Divisione, compresi i lavoratori somministrati;

La causale ore teoricamente lavorabili **“C”** contiene :

- ore ordinarie effettive compresi i lavoratori somministrati con esclusione degli

- straordinari
- ore di cassa integrazione ordinaria effettive
 - totale ore di assenza ad esclusione di: ferie, permessi, infortuni sul lavoro, maternità obbligatoria e anticipata, aspettativa non retribuita e permessi non retribuiti.

4) Indice di Delivery Performance - LTT (calcolo su data confermata) Divisionale

$$= \frac{\text{N° TOT. RIGHE ORDINE dove viene rispettata o anticipata la data di consegna rispetto alla data di conferma ordine}}{\text{Totale righe ordine}}$$

Dove:

- per "**totale righe ordine**", indicate al numeratore dell'indice, si intendono le righe ordine nelle quali viene rispettata o anticipata la data di consegna rispetto alla data di conferma ordine
- per "**totale righe ordine**", indicate al denominatore dell'indice, si intendono le righe relative agli ordini ricevuti

$$5) \text{ Indice di Qualità Divisionale} = \frac{\text{Costo della non qualità}}{\text{Fatturato}}$$

Dove:

- il "**costo della non qualità**" è determinato da costi interni e costi esterni ed in Particolare: addebiti da difettosità, costi per riparazioni in garanzia, costi amministrativi di gestione di resi in garanzia, scarti di lavorazione irre recuperabili; tutto al netto di eventuali accrediti da fornitori
- per "**fatturato**" s'intendono i ricavi delle vendite.

Gli obiettivi sopra indicati sono definiti a livello Azienda.

In relazione agli obiettivi raggiunti vengono definiti i valori di Premio come da tabella allegatae al presente accordo. (Allegato n. 1).

- Importi

Per il quadriennio 2017- 2020 l'importo massimo che sarà erogato al raggiungimento del 100% dell'obiettivo è pari a € 8.100,00.= lordi uguale per tutti i livelli, riproporzionato alla percentuale part-time sarà così suddiviso:

2017 - € 1.900,00.=

2018 - € 2.000,00.=

2019 - € 2.100,00.=

2020 - € 2.100,00.=

I suddetti valori saranno riconosciuti in quote proporzionali agli obiettivi effettivamente raggiunti. Il Premio di Risultato in questione è da considerarsi comprensivo dell'incidenza su ogni e qualsiasi istituto di legge e di contratto; non sarà pertanto computato ai fini del

calcolo del T.F.R., della 13^a mensilità, né di alcun altro istituto contrattuale e legale.

- Gestione del Premio di Risultato

L'Azienda si impegna inoltre a fornire mensilmente alle RSU l'andamento degli indici.

Mensilmente l'andamento degli indici sarà oggetto di verifica a livello aziendale tra le Parti nelle tre diverse Divisioni non prima di 5 giorni dalla consegna degli indici; in questa sede le Parti analizzeranno le eventuali problematiche riscontrate nell'analisi degli indici e concorderanno eventuali interventi volti a migliorare le performance in conformità con gli obiettivi.

L'Azienda ed il coordinamento RSU si incontreranno entro i primi tre mesi dell'anno per concordare gli obiettivi dell'anno di riferimento e 2 volte l'anno per l'analisi dell'andamento e verificare il consuntivo.

- Modalità di erogazione e aventi diritto

Per il 2017 il saldo, calcolato in relazione ai risultati effettivamente realizzati, verrà erogato con la mensilità del mese di Giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

A far data dal 1° gennaio 2018 il pagamento del P.d.R. avverrà in un'unica soluzione nel mese di Giugno

Tali importi saranno riproporzionati alle percentuali part-time.

I lavoratori che iniziano il rapporto di lavoro in corso d'anno riceveranno un importo riproporzionato ai mesi di effettivo lavoro intendendosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Ai lavoratori che risolvono il rapporto di lavoro in corso d'anno sarà riconosciuto il saldo del Premio di Risultato anno precedente ed in aggiunta il Premio di Risultato raggiunto nell'anno di cessazione, maturato in proporzione ai mesi effettivamente lavorati, intendendosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni, sulla base degli obiettivi raggiunti al mese antecedente quello della cessazione.

Le Parti convengono inoltre che, ai lavoratori che risolvono il rapporto di lavoro antecedentemente la definizione degli obiettivi dell'anno in corso, sarà riconosciuto il valore del Premio di Risultato prendendo come base di calcolo il valore del Premio di Risultato raggiunto nell'anno precedente.

Il Premio di Risultato spetta, con medesime modalità, in dodicesimi, anche ai lavoratori somministrati.

11. SALARIO COLLETTIVO

A titolo di miglioramento permanente del processo e del prodotto, con decorrenza annuale nel mese di Giugno, a tutti i lavoratori delle Divisioni di Nonantola e Vezzano vengono erogati 600,00.= euro lordi annui per tutti i livelli riproporzionati alla percentuale part-time e comprensivi di tutti gli istituti contrattuali. Da Giugno 2015 tale importo è aumentato di 260,00.= euro lordi annui.

Dal 1° Gennaio 2018 l'erogazione del Salario Collettivo verrà anticipata dal mese di Giugno al mese di Gennaio di ciascun anno.

Per l'anno 2017 il pagamento del Salario Collettivo verrà anticipato al mese di Maggio 2017.

Ai lavoratori della Divisione Pavullo l'erogazione di 260,00.= euro lordi annui, in vigore da Giugno 2015, uguale per tutti i livelli riproporzionati alla percentuale part-time, incrementerà nel periodo di vigenza contrattuale di 300,00.= euro lordi annui, non assorbibili, con la progressione come di seguito riportata:

- Maggio 2017 100 euro lordi annui
- Gennaio 2018 160 euro lordi annui
- Gennaio 2019 230 euro lordi annui
- Gennaio 2020 300 euro lordi annui

Ai lavoratori, di tutte le Divisioni, che risolvono il rapporto di lavoro entro il mese di Giugno il salario collettivo sarà riproporzionato ai mesi effettivamente lavorati, intendendosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

12. APPALTI

L'Azienda darà informazione alla R.S.U. sugli appalti esistenti, entro il mese di Maggio 2017, e si impegna a comunicare preventivamente l'intenzione di istituirne di nuovi o cambiare gli esistenti.

In caso di appalti l'Azienda si avvarrà di aziende appaltatrici che si impegnano all'applicazione del CCNL sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.

In caso di cambio appalto l'Azienda si impegna ad un esame congiunto con la R.S.U. per valutare le prospettive occupazionali del personale dell'attuale appaltatore presso la nuova società appaltatrice.

13. DIRITTI INDIVIDUALI

L'Azienda, a fronte di documentati gravi motivi familiari, si rende disponibile a valutare, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, la concessione di Part-Time in percentuali superiori a quelle previste dal vigente CCNL, nonché forme di diversa articolazione dell'orario di lavoro.

Per il genitore di figli fino a 13 anni di età verrà riconosciuto, su richiesta del lavoratore, il diritto a lavorare part time per un limite massimo del 5% della forza lavoro. Eventuali casi particolari saranno oggetto di confronto tra le Parti.

14. DIRITTI COLLETTIVI

Il trattamento retributivo delle malattie brevi, cioè quelle con certificazioni inferiori o uguali a 5 giorni, continuerà ad essere al 100% della retribuzione.

Il piano di Flexible Benefits del valore di 100 euro, così come previsto dal nuovo CCNL, a decorrere dal 1° Giugno 2017 si tradurrà in un'offerta che in prima applicazione sarà limitata e potrà riguardare, ad esempio, buoni benzina e buoni alimentari.

Le Parti si danno atto di voler intraprendere un percorso di confronto che possa portare, dal prossimo anno, ad un'ampliamento dell'offerta (ad esempio: palestra, ticket sanitari, asilo etc.....).

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red, green).]

15. DEMOCRAZIA SINDACALE

Le Parti concordano che saranno prese in esame solo le piattaforme e gli accordi validati dal voto dei lavoratori. L'Azienda, pur riconoscendo tale principio, sottolinea che le forme del consenso appartengono alla sfera sindacale.

16. SCADENZA

Il presente accordo scadrà il 31 Dicembre 2020.

Per tutto quanto non modificato nel presente accordo si fa riferimento ai precedenti accordi aziendali.

Letto, approvato e sottoscritto.

Nonantola, li 08 Maggio 2017

Per l'Azienda

Per la RSU

Giacomo Travì
 Tiziana Me
 Contare Mune
 Luca S.
 Alessio K
 Gabriele Gallo
 Sandro
 Appl. D.
 U. M.

Per la Fiom-Cgil

Mario
 Mario
 Mario
 Mario

Per la Fim-Cisl

Rancarati Paolo

Per la Uilm-Uil

Alessandro